

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN KONTRAK DAN KARYAWAN TETAP PADA
BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG PRINGSEWU**



Febby Suci Yulanda
NPM. 1351020003

Jurusan: Perbankan Syariah

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1438 H/ 2017

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN KONTRAK DAN KARYAWAN TETAP PADA
BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG PRINGSEWU**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam**

Oleh:

**Febby Suci Yulanda
NPM. 1351020003
Jurusan: Perbankan Syariah**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1438 H/ 2017**

ABSTRAK

Salah satu alasan lembaga keuangan syariah melakukan praktek kerja kontrak yaitu, untuk efektifitas dan efisiensi biaya perusahaan. PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu merupakan lembaga keuangan yang menerapkan praktek kerja sistem kontrak) dengan tujuan untuk efektifitas dan efisiensi biaya bank agar lebih fokus memberikan kontribusi pada bagian inti bank. Pemberian kompensasi harus menyeimbangkan kemampuan perusahaan melalui peningkatan laba dan kemampuan karyawannya. Pada kenyataannya kompensasi yang diberikan saat ini pada Bank Syariah Mandiri Cabang Pringsewu belum dapat meningkatkan motivasi karyawan hal tersebut dapat terlihat dari adanya karyawan yang tidak bekerja tanpa keterangan, hal tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki motivasi rendah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu Jenis penelitian adalah penelitian lapangan (*field research*). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner, dan data sekunder diperoleh dari dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji hipotesis menggunakan uji t. Analisis data regresi linear sederhana.

Hasil analisis Ada pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu $t_{hitung} 4,505 > t_{tabel} 1,717$. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah ada pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu. Penerapan sistem kompensasi PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu sudah sesuai dengan syariah. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap sistem kompensasi sudah sesuai dengan syariah



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Alamat : Jalan Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame I-Bandar Lampung Telp.
(0721) 702360*

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi
Kerja Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada
Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu**

Nama : **Febby Suci Yulanda**

NPM : **1351020003**

Jurusan : **Perbankan Syariah**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Bandar Lampung, 09 November 2017
Pembimbing II

Hanif, S.E., M.M.
NIP.197408232000031001

Budimansyah, M.Kom.I.
NIP. 197707252002121001

Mengetahui
Ketua Jurusan Perbankan Syariah

Ahmad Habibi, S.E., M.E.
NIP. 197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Alamat: Jalan Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame I-Bandar Lampung Telp.
(0721) 702360*

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu”** disusun oleh: **Febby Suci Yulanda, NPM: 1351020003, Jurusan: Perbankan Syariah**, telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada Hari/tanggal: Jum’at, 24 November 2017.

TIM MUNAQASYAH

Ketua : Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I. (.....)

Sekretaris : Liya Ermawati, M.S.Ak. (.....)

Penguji I : Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M., Akt., C.A. (.....)

Penguji II : Hanif, S.E., M.M. (.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Moh Bahrudin, M.A.
NIP. 195808241989031003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Alamat: Jalan Let.Kol H. Endro Suratmin Sukarame I- Bandar Lampung Telp.
(0721) 702360*

SURAT PERNYATAAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Febby Suci Yulanda**
NPM : **1351020003**
Jurusan : **Perbankan Syariah**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu”** adalah benar-benar merupakan skripsi hasil karya penyusunan sendiri, bukan dipublikasi ataupun dari saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, Februari,2018

Penyusun

Febby Suci Yulanda
NPM. 1351020003

MOTTO

اتَّبِعُوا مَنْ لَا يَسْأَلُكُمْ أَجْرًا وَهُمْ مُهْتَدُونَ

Artinya : “Ikutilah orang yang tiada minta Balasan kepadamu; dan mereka adalah orang-orang yang mendapat petunjuk”.¹

¹ Depertemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang : Toha Putra, 2007), h. 441

PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sebagai bukti dan hormat serta kasih saying saya persembahkan karya tulis yang sederhana ini untuk:

1. Kedua Orang Tua saya Ayahanda Yuliansah D.N dan Ibunda Ermalazona tercinta yang telah menjadi motivator terbesar dalam hidup. Do'a tulus dan terima kasih selalu ku persembahkan atas jasa, pengorbanan, mendidik dan membesarkanku dengan penuh sayang serta senantiasa mendo'akan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.
2. Adikku, Jenny Priscilla dan Cindy Larasati yang sangat saya sayangi, yang telah memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Sahabat-sahabat yang saya sayangi Winda Anggraini, Intan Marlia, Panca Agustiawan, Hendri, Wahyu, Sangga, Irfan, Ahmad Syahbudin, Ade, Asep Shaifudin, Sri, Seftiani, Hani, Ila, dan Deby Putri Ningsih yang selama ini telah memberikan dukungan semangat dan motivasi.
4. Rekan-rekan seangkatan (Perbankan Syariah 2013) dan saudara-saudaraku Perbankan Syariah kelas B yang tidak akan aku lupakan, terima kasih untuk semuanya dan terima kasih atas kebersamaan kita selama ini.
5. Almamater tercintaku UIN Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 02 Februari 1996 di Jakarta. Putri Pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Yuliansah dan Ermalazona. Berikut riwayat pendidikan penulis :

1. Pendidikan dimulai dari pendidikan dasar pada Sekolah Dasar Negeri 20 Lahat Kecamatan Lahat Kabupaten Lahat Palembang, selesai pada tahun 2007.
2. Melanjutkan pendidikan menengah pertama SMP Negeri 5 Lahat Kecamatan Lahat Kabupaten Lahat Palembang , selesai pada tahun 2010.
3. Melanjutkan pendidikan menengah atas pada SMA Negeri 2 Lahat Kecamatan Lahat Kabupaten Lahat Palembang selesai pada tahun 2013.
4. Dan pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan kejenjang pendidikan tinggi, pada Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, mengambil Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur kupersembahkan kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu”

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi dan melengkapi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program pendidikan S1 (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Inten Bandar Lampung dalam Program Studi Perbankan Syariah .

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, serta tidak mengurangi banyak terimakasih atas bantuan semua pihak, hanya secara khusus penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Dr. Moh Bahrudin, M.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Inten Bandar Lampung
2. Hanif, S.E., M.M dan Budimansyah, M.Kom.I. selaku pembimbing yang telah memberi bimbingan, nasehat dan pengarahannya demi selesainya skripsi ini.
3. Ahmad Habibi, S.E., M.E selaku ketua jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Inten Bandar Lampung

4. Bapak dan Ibu dosen, para staf karyawan Fakultas Ekonomi Islam UIN Raden Inten Bandar Lampung yang dengan penuh pengabdian telah memberikan Ilmu pengetahuan pada penulis selama di bangku kuliah.
5. Almamater tercinta

Bandar Lampung, Februari, 2018

Penulis

Febby Suci Yulanda

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN	v
PERNYATAAN.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah	3
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	13

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kompensasi	15
B. Masa Kerja	23
C. Motivasi kerja	34
D. Motivasi Dalam islam	39
E. Tinjauan Tentang <i>Outsourcing</i>	44
F. Hipotesis	47

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Sifat Penelitian	48
B. Sumber Data	49
C. Populasi Sampel.....	49

D. Metode Pengumpulan Data.....	50
E. Teknik Pengolahan Data.....	51
F. Teknik Analisa Data	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	58
B. Analisa Data.....	63
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	63
2. Uji Asumsi Klasik	65
3. Analisis Regresi Linier Berganda	70
C. Pembahasan	74

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	81
B. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Definisi Operasional.....	46
Tabel 4.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	61
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	62
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Kompensasi finansial	63
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Motivasi kerja	64
Tabel 4.6.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	64
Tabel 4.7.	Hasil Uji Reliabilitas Pelayanan.....	73
Tabel 4.8.	Hasil Uji Reliabilitas Keputusan Pembelian.....	74
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolonieritas.....	67
Tabel 4.10	Hasil Uji Heteroskedastisitas	77
Tabel 4.11	Tabel DW	69
Tabel 4.12	Durbin Watson d Test : pengambilan keputusan	69
Tabel 4.15	Hasil Uji DW pada tingkat kepercayaan 95%	70
Tabel 4.16	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel 4.17	Hasil Uji F.....	72
Tabel 4.18	Hasil Uji t	73
Tabel 4.19	Hasil Uji Koefesien Determinasi	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas.....	66
Gambar 4.2	Hasil Uji Heteroskedestisitas.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penjelasan Judul

Agar memudahkan dalam memahami judul skripsi ini dan tidak menimbulkan kesalah pahaman bagi para pembaca, maka perlu adanya ulasan terhadap penegasan arti dan maksud dari beberapa istilah yang terkait dengan judul proposal ini. Berdasarkan penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi kesalah pahaman terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang digunakan. Maka terlebih dahulu di tegaskan hal-hal yang terkandung dalam judul tersebut:

1. Kompensasi Finansial adalah adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.²
2. Motivasi Karyawan adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu.³

² Hasibuan, Malayu SP *Manajemen Sumberdaya Manusia Edidi Revisi* Bumi Aksara Jakarta 2013. h . 321

³ Ivancevich dkk, 2007 *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* Erlangga Jakarta

3. Pegawai kontrak adalah pegawai yang bekerja dengan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁴

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa penelitian ini akan melakukan analisis dalam hal kompensasi dan masa kerja kontrak terhadap motivasi karyawan outsorsing sehingga dalam penelitian ini peneliti mengambil judul : **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan tetap dan karyawan kontrak Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu.**

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan dipilihnya judul penelitian ini berdasarkan alasan secara objektif dan subjektif adalah sebagai berikut:

1. Secara Objektif

Peneliti tertarik dengan permasalahan ini dikarenakan tenaga kerja sangat berperan penting bagi kegiatan bisnis lembaga keuangan maupun perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia. Kinerja yang baik dari karyawan juga mempengaruhi tingkat pendapatan lembaga keuangan maupun perusahaan. Kontribusi peran yang diberikan oleh karyawan dalam suatu lembaga keuangan atau perbankan syariah dapat dihitung secara langsung atau diukur secara adil sesuai dengan kompensasi yang diberikan perusahaan atau lembaga keuangan kepada

⁴ Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 54 UU No.13/2003

karyawannya. Pemberian kompensasi yang layak dan sistem kontrak pada perbankan syariah kepada para karyawan kontrak dapat langsung dilihat melalui kinerja yang baik dan profesional oleh karyawan kontrak bagi perbankan syariah khususnya guna dapat melayani nasabah dengan baik dan dapat meningkatkan kepercayaan nasabah terhadap bank syariah tersebut.

Maka dari permasalahan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap karyawan kontrak pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu guna melihat pengaruh kompensasi dan masa kerja kontrak terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawan bank syariah tersebut terutama kinerja dari karyawan kontrak

2. Secara Subjektif

- a. Penelitian ini belum pernah dilakukan atau diteliti dan dibahas sebelumnya oleh mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Raden Intan Lampung.
- b. Penelitian ini dirasa mampu diselesaikan oleh penulis mengingat adanya ketersediaan literatur dan sumber data yang mudah diakses oleh penulis.

C. Latar Belakang

Bank Syari'ah adalah bank yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran yang berdasarkan dengan prinsip syariah. Ini berkebalikan dengan sistem yang diterapkan oleh perbankan konvensional dimana

semua transaksi menggunakan sistem bunga (*interest rate*). Konsep Bank Syari'ah adalah tolong menolong atau saling meringankan satu sama lain. Hal ini tercermin dalam Firman Allah SWT dalam QS. Al-Maidah ayat 2 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ
وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا آمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنْ رَبِّهِمْ وَرِضْوَانًا
وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَنْ صَدُّوا عَنْ
الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا
عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keredhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu. dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). dan tolongmenolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya”.⁵

Ayat di atas menjelaskan bahwa kita sebagai umat manusia harus saling tolong-menolong dalam berbuat kebaikan hal ini sangat mencerminkan konsep dari bank syariah itu sendiri. Di samping itu, melihat realitas peranannya terhadap Industri perbankan. Bank syariah harus dapat bekerja dengan baik dan optimal.⁶ Kinerja yang baik dalam suatu bank tidak terlepas dari adanya pengaruh sumber

⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang : Toha Putra, 2007), h. 132.

⁶ Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : Prenamedia Group, 2009) , h. 55

daya manusia yang baik dan profesional, yang dapat meningkatkan kepercayaan nasabah pada bank tersebut.

Setiap lembaga keuangan yang ada di Indonesia terutama di Provinsi Bandar Lampung tidak terlepas dari adanya pengaruh dari kinerja karyawan. Jika kinerja yang dilakukan oleh para karyawan perusahaan semakin baik maka akan berpengaruh terhadap peningkatan pendapatan usaha sekaligus peningkatan kesejahteraan karyawan perusahaan. Ini merupakan indikator terciptanya *Good Corporate Governance* dari sebuah perusahaan.

Bank Indonesia telah menerbitkan Peraturan Bank Indonesia No. 13/25/PBI/2011 pada tanggal 9 Desember 2011. PBI ini berisi tentang prinsip kehati-hatian bagi Bank Umum yang akan melakukan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain.⁷ Penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak lain dilakukan oleh bank agar bank dapat berkonsentrasi pada pekerjaan pokoknya dan praktek ini juga sejalan dengan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan ini dibentuk untuk melindungi hak karyawan kontrak di dunia perbankan.

Salah satu alasan lembaga keuangan syariah melakukan praktek kerja kontrak yaitu, untuk efektifitas dan efisiensi biaya perusahaan. PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu merupakan lembaga keuangan yang menerapkan praktek kerja sistem kontrak dengan tujuan untuk efektifitas dan efisiensi biaya bank agar lebih fokus memberikan kontribusi pada bagian inti bank.

⁷ Laksono Utomo, “*Permasalahan Outsourcing Dalam Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia*”, (Jurnal Lex Publica, Vol. 1, No. 1, Januari 2014), h. 2

Merujuk pada Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, undang-undang tersebut mengatur teknik penerapan pegawai kontrak dalam pasal 56, 57, 58, dan 59.

Lahirnya undang-undang ini memberikan peluang bagi perusahaan di Indonesia memperoleh fleksibilitas pasar tenaga kerja yang memungkinkan terjadinya praktek kontrak.

Kontrak kerja itu sendiri didefinisikan sebagai suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban.⁸

Pengharapan seseorang untuk memilih bekerja dalam suatu bank adalah untuk memperoleh kompensasi finansial yang layak. Secara umum kompensasi finansial dapat diartikan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.⁹ Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas kerja. Balas jasa ini diterima akibat tenaga atau keahliannya dipakai oleh perusahaan. Pemberian kompensasi harus menyeimbangkan kemampuan perusahaan melalui peningkatan laba dan kemampuan karyawannya. Pada kenyataannya kompensasi yang diberikan saat ini pada Bank Syariah Mandiri

⁸ Salim, H.S, *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2004), h. 3

⁹ Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : C.V Andi Offset, 2008), h. 34

Cabang Pringsewu belum dapat meningkatkan motivasi karyawan hal tersebut dapat terlihat dari adanya karyawan yang tidak bekerja tanpa keterangan, hal tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki motivasi rendah. Pada umumnya kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi perusahaan, adapun keuntungan bagi perusahaan dengan memberikan kompensasi yang adil bagi seluruh karyawannya sebagai berikut:

1. Memberikan rasa keadilan, dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan memberikan rasa keadilan kepada seluruh karyawan.
2. Memperoleh dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan akan dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas.
3. Mempertahankan karyawan, adanya kompensasi yang wajar akan membuat karyawan betah untuk bekerja di suatu perusahaan.
4. Menghargai karyawan, adanya kompensasi yang wajar dan adil akan sangat menghargai karyawan.
5. Pengendalian biaya, apabila sistem kompensasi dilakukan dengan benar dan wajar, maka akan dapat mengurangi *turn over*.
6. Memenuhi peraturan pemerintah, pemberian kompensasi yang berdasarkan standar yang ditentukan oleh pemerintah melalui standar minimal. Hal ini dilakukan mengingat banyak perusahaan memberikan kompensasi yang tidak wajar.¹⁰

¹⁰ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2002), h. 149

Berikut daftar pegawai kontrak dan karyawan tetap PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu pada bulan Februari 2017 dapat kita lihat dalam tabel berikut :

Tabel 1
Dokumen Personalia PT. Bank Syariah Mandiri
Kantor Cabang Pringsewu tahun 2016

No	Nama Pegawai	Jabatan	Status
1	Aji Mulyanto	Branch Manajer	Pegawai Tetap
2	Estiady Yanuar	BBRM	Pegawai Tetap
3	Arry Leonardo Irawan	MBM	Pegawai Tetap
4	Dicky Kharisma	CBRM	Pegawai Tetap
5	Rismanto	Account Maintenance	Pegawai Tetap
6	M. Hari Sabgiyono	BOM	Pegawai Tetap
7	Novian Purna Irawan	MFA	Pegawai Tetap
8	Lucy Wuriyani	GSS	Pegawai Tetap
9	Armalia Darosta	Teller	Pegawai Tetap
10	Siska Viki Andriyana	Teller	Pegawai Tetap
11	Devi Ariantika	Teller	Pegawai Tetap
12	Sofyan Umsari	CS Representative	Pegawai Tetap
13	Purnomo Sasi	SFE	Pegawai Kontrak
14	Deka Alfianto	SFE	Pegawai Kontrak
15	Elvan Rendra	SFE	Pegawai Kontrak
16	Wita Tria Putri Asari	MFS	Pegawai Kontrak
17	Evi Nila Dewi	MFS	Pegawai Kontrak
18	M. Rino Akbar Nugroho	MFS	Pegawai Kontrak
19	Umi Hasanah	Micro Administration	Pegawai Kontrak
20	Dian Noviani	Micro Administration	Pegawai Kontrak
21	Arief Dermawansyah	Security	Pegawai Kontrak
22	Joko Riady	Security	Pegawai Kontrak
23	Mara Lesmana Putra	Security	Pegawai Kontrak
24	Rahmat Hidayat	Security	Pegawai Kontrak
25	Reza Pratama	Security	Pegawai Kontrak
26	Yusuf Irawan	Security	Pegawai Kontrak
27	Imam Fadli	PMM Mitra	Pegawai Kontrak
28	M. Rizki Saputra	PMM Mitra	Pegawai Kontrak

(sumber : Dokumen Personalia PT. BSM Kantor Cabang Pringsewu tahun 2017)

Dari tabel 1 dan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa pegawai kontrak pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu lebih mendominasi

dibandingkan pegawai tetap. Faktanya Penggunaan tenaga kerja kontrak biasanya banyak merugikan pekerja karena hubungan kerja yang selalu menggunakan sistem kontrak, upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal. Pegawai kontrak pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu juga menginginkan pemberian kompensasi finansial yang layak, kepastian status kerja dan keamanan dalam bekerja.

Namun, tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi lembaga keuangan syariah harus memperhatikan faktor motivasi. Pegawai kontrak dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai kontrak itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan lembaga keuangan syariah di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai kontrak belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi. Terpenuhinya kompensasi finansial dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan.

Langkah yang ditempuh perusahaan adalah mengupayakan terciptanya kepuasan kerja pegawai sebagai motivasi pencapaian hasil kerja dan keuntungan perusahaan (*optimal out put*). Dengan kata lain, produktivitas atau hasil kerja karyawan akan meningkat seiring dengan terciptanya kepuasan kerja. Ketika

seseorang merasakan kepuasan bekerja. Sedikitnya secara psikologis akan mengerahkan semaksimal mungkin kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kontrak dan karyawan tetap Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu”**.

C. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan selama pra penelitian di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu, penulis mengidentifikasi dugaan masalah yang penulis temukan sebagai berikut :

1. Masih terdapat karyawan yang memiliki Motivasi rendah terlihat dari ketidakhadiran karyawan dalam bekerja tanpa keterangan
2. Tenaga kerja lebih didominasi oleh tenaga kerja kontrak

D. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, agar penelitian ini tidak terlalu jauh dari masalah yang diinginkan, maka penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh kompensasi finansial karyawan dan Masa Kerja Terhadap motivasi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan selama pra riset di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu?
2. Bagaimana penerapan sistem kompensasi finansial Islam guna meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, makatujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial sudah sesuai dengan prinsip syariah.

G. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan sebagai bahan refrensi bagi para peneliti-peneliti lain terutama yang berkaitan Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap

Motivasi Kerja Karyawan Kontrak dan karyawan tetap Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu

2. Bagi bank yang diteliti, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi acuan dan pengetahuan yang terjadi di lembaga keuangan syariah tersebut dan sekaligus dapat digunakan untuk mengembangkan Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kontrak dan karyawan tetap Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu
3. Bagi peneliti, penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan keilmuan mengenai perbankan syariah terutama tentang kompensasi finansial dan masa kerja kontrak.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi

1. Pengertian

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.¹¹

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.¹²

¹¹Murlis, Michael, and Mastrong.*Manajemen Imbalan. Terjemahan Ramelan. Buku 1.* (Jakarta. PT. Bhuana Ilmu Populer, 2002), h. 118

¹²Mathis, Robert L. John H Jackson.*Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Jakarta Salemba,2002), h. 118

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.¹³ Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.¹⁴

Terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu: ¹⁵

- a. Menurut William B. Werther dan Keith Davis, kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.
- b. Menurut Andrew F. Sikula, kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap segai suatu balas jasa atau ekuivalen.

2. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut : ¹⁶

- a. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.

¹³Handoko T. . *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : BPFE, 2008), h. 118

¹⁴Berelson dan Stainer *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2002), h. 75

¹⁵Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2002), h. 117

¹⁶Hasibuan. S.P. Melayu, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Rineka Cipta, 2009), h. 86

- b. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- c. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu: ¹⁷

1. *Financial compensation*,

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

a. *Direct Financial Compensation* (kompensasi finansial langsung)

Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya.

b. *Indirect Financial Compensation* (kompensasi finansial tak langsung)

Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung.

¹⁷ Mondy, *Human Resource Management* Diterjemahkan Pranoto Agung. (Rineka Utama Jakarta, 2005), h. 112

Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

2. *Non-financial Compensation*,

Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

a. *Non financial the job* (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*).

c. *Non financial job environment* (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan). Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi, kondisi kerja yang mendukung, pembagian kerja (*job sharing*). Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan jabatan, status, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak

pula. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan semakin baik dan hasil kerja pun akan baik.

3. Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Adanya kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan perusahaan, dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan.¹⁸ Kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan dan karyawan.¹⁹

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

¹⁸ *Op Cit.* h. 127

¹⁹ *Op Cit.* h. 117

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

4. Kompensasi Dalam Islam

Kompensasi berdasarkan Ajaran Islam adalah upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti aktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepetingan kedua belah pihak. Upah (*ujrah/ajrun*)²⁰ dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu upah yang telah disebutkan *ajrun musamma*, dan upah yang sepadan *ajrul mitsli*.

- a. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi.
- b. Upah yang sepadan (*ajrul mitsli*), adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya jika akadnya menyebutkan jasa (manfaatnya) kerjanya. Upah yang sepadan ini bisa juga merupakan upah yang sepadan dengan pekerja (profesi)nya saja. Apabila akad ujrahnya menyebutkan jasa pekerjaannya.

Untuk menentukan upah ini dalam pandangan syariah mestinya adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah, bukan standar yang ditetapkan negara, juga bukan kebiasaan penduduk suatu negara. Melainkan oleh orang ahli dalam menangani upah kerja.²¹

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak (majikan dan pekerja) diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak

²⁰M. Kasir Ibrahim, Kamus Arab, (Surabaya: Apollo Lestari), h. 817

²¹Ibnu Rusyd, "Bidayatul Mujtahid", diterjemahkan oleh Ghazali Said dan Achmad aidun dengan judul, "Bidayatul Mujtahid, analisis Fiqih Para Mujtahid", (Jakarta: Pustaka Amani, 2007), h. 308

merugikan kepentingan sendiri. Oleh karena itu al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Dan jika dia tidak mau mengikuti anjuran al-Qur'an ini maka dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan serta akan dihukum di dunia oleh negara Islam dan di hari kemudian oleh Allah. Demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya.

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan.²² Setiap orang harus diberi imbalan penuh sesuai hasil kerjanya dan tidak seorangpun harus diperlakukan secara tidak adil. Pekerja harus memperoleh upahnya sesuai sumbangsihnya dalam produksi, sementara majikan menerima keuntungannya sesuai dengan modal dan sumbangsihnya terhadap produksi. Dengan demikian setiap orang memperoleh bagiannya dari deviden negara dan tidak seorangpun yang dirugikan. Adapun soal upah ini harus sesuai dengan pekerjaan, maka dalilnya adalah perintah Allah SWT untuk berlaku adil. Sebab mengurangi upah dari yang mesti diterima oleh buruh atas pekerjaannya adalah menganiaya.

²²Zainudin bin Abdul Aziz Al-Malibari Al-Fanani, Terjemah Fathul Mu'in, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 1994), h. 838

B. Konsep kerja Menurut Islam

Kemuliaan seorang manusia itu bergantung kepada apa yang dilakukannya. Dengan itu, sesuatu amalan atau pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah adalah sangat penting serta patut untuk diberi perhatian. Amalan atau pekerjaan yang demikian selain memperoleh keberkahan serta kesenangan dunia, juga ada yang lebih penting yaitu merupakan jalan atau tiket dalam menentukan tahap kehidupan seseorang di akhirat kelak, apakah masuk golongan ahli surga atau sebaliknya.

Menurut Asyraf Rahman istilah “kerja” dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.

Dengan kata lain, orang yang berkerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori “ahli surga” seperti yang digambarkan dalam Al-Qur’an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu perusahaan/instansi sebagai manajer, direktur, teknisi dalam suatu bengkel dan sebagainya. Tetapi sebaliknya Al-Qur’an menggariskan golongan yang baik lagi beruntung (al-falah) itu adalah orang yang banyak taqwa kepada Allah, khusyu’ sholatnya, baik tutur katanya,

memelihara pandangan dan kemaluannya serta menunaikan tanggung jawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya.

Golongan ini mungkin terdiri dari pegawai, supir, tukang sapu ataupun seorang yang tidak mempunyai pekerjaan tetap. Sifat-sifat di ataslah sebenarnya yang menjamin kebaikan dan kedudukan seseorang di dunia dan di akhirat kelak. Jika membaca hadits-hadits Rasulullah SAW tentang ciri-ciri manusia yang baik di sisi Allah, maka tidak heran bahwa di antara mereka itu ada golongan yang memberi minum anjing kelaparan, mereka yang memelihara mata, telinga dan lidah dari perkara yang tidak berguna, tanpa melakukan amalan sunnah yang banyak dan seumpamanya.

Dalam dunia industri dewasa ini, manajemen menjadi satu hal yang cukup penting dalam menjalankan suatu organisasi bisnis, terutama untuk melakukan kegiatan produksi, pemasaran dan terlebih untuk menjaga keberlangsungan hubungan antara karyawan dan perusahaan. Melalui manajemen, suatu organisasi berusaha melakukan inovasi-inovasi baru guna keberlangsungan dan perkembangan organisasi.²³

Teori-teori manajemen banyak berkembang sejalan dengan tumbuhnya negara industri pada awal abad ke-19. Sejak saat itu, banyak teori-teori baru yang bermunculan dalam memposisikan hubungan individu dalam organisasi bisnis, terutama hubungan antara pihak manajemen dan karyawan. Tak jarang terjadi konflik kepentingan di antara mereka, yang dilandaskan pada

²³Ruslan Abdul Ghofur, *Manajemen Sumberdaya manusia (MSDM) dalam Perspektif Ekonomi Syariah: studi kritis Aplikasi MSDM pada Lembaga Keuangan Publik Islam*. IAIN Raden Intan Lampung. h. 7

persepsi yang berbeda dalam mengartikan sumber daya manusia dalam organisasi bisnis.

Perkembangan teori manajemen secara umum berakibat pada munculnya banyak aliran yang saling bertentangan atau justru saling mengisi dan memiliki berbagai falsafah yang beragam. Namun demikian jika ditilik secara mendalam perbedaan tersebut akan mengerucut menjadi beberapa unsur penting, yakni:

1. Munculnya anggapan bahwa individu karyawan merupakan makhluk yang rasional, sehingga ia hanya akan termotivasi dengan nilai materi insentif gaji). Oleh karenanya, memberikan gaji yang lebih tinggi merupakan sarana yang baik untuk meningkatkan produktivitas.
2. Karyawan dianggap tidak peduli dan tidak fokus dengan tujuan perusahaan/organisasi dan hanya fokus terhadap kebutuhan fisiologis, sehingga pihak manajemen berkewajiban memenuhi kebutuhan dasar mereka. Selain itu pihak manajemen juga berusaha mengajak mereka untuk duduk bersama menyatukan tujuan dan mengikutsertakan dalam mengambil keputusan guna memenuhi kebutuhan sosial dan psikologis mereka, demi meningkatkan produktivitas.
3. Kompetensi karyawan perlu ditingkatkan dengan training agar kinerja mereka optimal, sehingga dapat menaikkan produktivitas. Karenanya, perlu pengawasan yang ketat agar dapat memaksimalkan kinerja mereka, di

samping perlu pemilihan karyawan yang tepat sesuai dengan kompetensi mereka.²⁴

Teori manajemen di atas bermula dari teori-teori manajemen yang banyak berkembang dan saling memberi respon teori manajemen ilmiah, teori hubungan kemanusiaan, teori birokrasi Max Weber, teori analisis organisasi dan teori-teori lainnya, sehingga menghasilkan teori manajemen modern yang peka terhadap kritik.²⁵

Dilihat dari tiga unsur penting dalam manajemen modern, dapat disimpulkan bahwa karyawan sebagai individu merupakan aset sumber daya manusia dalam organisasi bisnis/perusahaan yang cenderung diasumsikan sebagai makhluk lemah, tidak mampu memenuhi kebutuhan ekonomi dan spiritualnya. Karyawan diasumsikan selalu mempunyai kepentingan yang berbeda dengan kepentingan organisasi, sehingga mengakibatkan sering terjadi demonstrasi guna menyuarkan kepentingan mereka. Individu karyawan sering diposisikan sebagai objek manajemen yang perlu untuk diatur, ditekan dan diberdayakan guna memenuhi target yang ditentukan.

Sedangkan di lain sisi, jika ditilik pada konsep ekonomi, individu yang menyumbangkan tenaga dan kemampuannya untuk organisasi, merupakan unit sosial dan ekonomi terkecil di masyarakat. Individu juga merupakan anggota dari suatu keluarga, sehingga keluarga menjadi unit terkecil dari suatu masyarakat setelah individu. Individu dan keluarga dalam mekanisme ekonomi merupakan faktor produksi yang memiliki peran signifikan

²⁴Ibid. h. 223-227

²⁵Abu Sinn, Ibrahim.. *Manajemen Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada 2006. h. 223-227

dalam proses ekonomi. Di samping individu dan keluarga sebagai faktor produksi, terdapat elemen lain yang juga terlibat dalam mekanisme produksi. Elemen tersebut adalah perusahaan/organisasi, yang berperan sebagai unit produksi.

Perusahaan dengan bantuan jasa individu dan keluarga akan mampu memproduksi dan berinovasi guna memenuhi kebutuhan masyarakat.²⁶ Sebaliknya perusahaan sebagai unit produksi yang menggunakan jasa individu dan keluarga akan memberikan imbalan-imbalan kepada faktor-faktor produksi. Mekanisme di atas merupakan gambaran konstruk ekonomika institusional yang dikemukakan oleh Robert A. Gordon, yang merupakan gambaran perputaran produksi di masyarakat.²⁷

Dari gambaran konstruk yang dijelaskan di atas, individu menjadi faktor sangat penting bagi perusahaan/organisasi, tidak dapat dipandang sebelah mata. Bahkan individu jugalah yang akan mampu mengembangkan dan memutar roda perekonomian. Ia diakui perannya sebagai bagian dari keluarga dan masyarakat. Individu yang dimaksud adalah individu yang hidup dan memiliki tanggung jawab, bukan individu mati yang selalu dianggap lalai sehingga selalu diawasi tanpa diberi ruang gerak untuk percaya diri.

Manajemen yang memperlakukan karyawan hanya sebagai objek manajemen, dalam pandangan ekonomi syariah merupakan manajemen yang lalai dari sifat adil yang semestinya menjadi dasar manajemen. Manajemen

²⁶ Gordon, Robert A. 1976. "Rigor and Relevance in a Changing Institutional Setting", *American Economic Review*, vol. 66, No.1, Maret 1976.

²⁷ Partadirja, Ace. "Ekonomika Etik", dalam *Khazanah Pemikiran Ekonom Indonesia*. Didik J. Rachbini (ed). Jakarta: 1994. LP3ES. H.74-76

harus memanusiakan manusia dan menempatkannya sebagai fokus, tidak hanya sebagai faktor produksi semata.²⁸

Manajemen tidak boleh menganiaya bawahan, tetapi justru menekankan pentingnya kejujuran dan kepercayaan, hingga terlahir hubungan antara atasan dan bawahan yang berlandaskan pada kesepakatan yang adil untuk suatu tujuan bersama. Pimpinan harus bertanggung jawab sepenuhnya atas segala kebutuhan karyawan yang merupakan sumber daya yang tak ternilai dan bagian dari keluarga dan masyarakat. Di samping itu karyawan juga memiliki kewajiban memberikan nafkah bagi seluruh anggota keluarga yang ditanggungnya secara layak.

Dalam hal upah, manajer harus secepatnya memenuhi hak-hak karyawan. Hubungan kerjasama antar manusia ibarat hubungan antara manusia dan Tuhan. Manajer harus menghargai keberadaan karyawan dalam bentuk mengajak bermusyawarah agar dapat memberikan kontribusi positif bagi manajer. Di samping itu penting pula adanya interaksi yang intens antara atasan dan bawahan agar tertanam rasa tanggung jawab dan amanah terhadap tugas yang diemban²⁹

Sebaliknya, individu-individu karyawan juga harus memiliki manajemen individu yang berprinsip pada: 1) Kesadaran bahwa individu tidak akan berubah dan berkembang kecuali ia berusaha untuk mengembangkan diri; 2) Keyakinan bahwa individu yang beruntung ialah mereka yang lebih baik

²⁸ Antonio, Muhammad Syafii. *Islamic Bank in Indonesia*, Thesis of Doctor of Philosophy degree. Melbourne: The University of Melbourne, Australia. 2007

²⁹ Mouris, Mahmood A. *“Some Principle of Management in Islam” Islamic Principle of Business Organisation and Management*, New Delhi: Qazi Publishers. 1995. H. 121-122

hari ini dari hari yang lalu dan individu yang merugi ialah individu yang hari ini prestasinya sama dengan hari yang kemarin; 3) Setiap individu bertanggung jawab atas apa yang dilakukan, jika berbuat baik akan mendapat imbalan kebaikan dan jika berbuat buruk maka akan menanggung risiko perbuatannya; 4) Kesadaran untuk merubah setiap kemungkaran yang dihadapi, baik melalui perbuatan, perkataan maupun hatinya.³⁰

Untuk itu, memberikan kompensasi (reward) yang setimpal bagi seluruh sumber daya yang dikerahkan merupakan hal yang pantas dilakukan, terutama jika melihat besarnya tanggung jawab mereka pada keluarga. Demikian pula penting dilakukan upaya-upaya mewujudkan kesejahteraan dengan memenuhi hak-hak karyawan seperti hak beristirahat, berkumpul bersama keluarga dan hak memperoleh kesehatan.

Selain itu, yang tak kalah pentingnya dalam memposisikan SDM adalah hubungan kerja yang diciptakan di lembaga pengelola zakat dan wakaf yang dijalankan, semestinya dilandaskan pada hubungan "kekeluargaan". Yakni hubungan untuk saling memperhatikan satu dengan yang lainnya. "Perhatian" tanpa disadari dapat menjadi bagian dari reward itu sendiri, sehingga tidak tercipta kesenjangan antara manajemen dan karyawan dalam berusaha bersamasama mengembangkan organisasi. Apalagi jika organisasi tersebut bertujuan menciptakan kesejahteraan seluruh umat melalui, hak dan kewajibannya dalam Undang-Undang semisal BAZ dan Lembaga Wakaf.

³⁰ *Op.Cit* h. 120

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kondisi psikologis dari hasil interaksi kebutuhan karyawan dan faktor yang mempengaruhi perilaku seorang karyawan.³¹ Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan.³²

Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya.³³

a. Teori Motivasi

Pengembangan konsep-konsep motivasi, telah berkembang teori-teori motivasi yang dapat memberikan penjelasan mengenai motivasi kerja para anggota organisasi, mulai dari teori motivasi seperti teori hirarki kebutuhan dari maslow, teori X dan Y oleh Mc Gregor, teori motivasi 7 Hygiene oleh Herzberg, teori *Existence, relatedness, dan Growth* (ERG) dari Al defer, teori kebutuhan dari Mc Clelland yang kesemuanya bertitik tolak dari kebutuhan individu.

1) Motivasi menurut Douglas Mc. Gregor

³¹Danim, Sudarwan. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. (Jakarta : PT Rineka Cipta Utama, 2001), h. 25

³²Berelson Bernard dan Stainer Gary, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT. Rineka Cipta), h.67

³³Sondang P. Siagian, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara), h. 57

Hasil pemikiran Mc. Gregor dituangkannya dalam karya tulis dengan judul *The Human Side of Enterprise*. Kesimpulan yang menonjol dalam karya Mc. Gregor ialah pendapatnya yang menyatakan bahwa para manajer menggolongkan para bawahannya pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama ialah bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggungjawab dan harus dipaksa untuk menghasilkan sesuatu. Para bawahan yang berciri seperti itu dikategorikan sebagai “manusia X” sebaliknya dalam organisasi terdapat pola para karyawan yang senang bekerja, kreatif, menyenangi tanggungjawab dan mampu mengendalikan diri, mereka dikategorikan sebagai “Manusia Y”.

2) Motivasi menurut Frederik Herzberg

Teori Herzberg disebut sebagai “teori motivasi dan hygiene”. Penelitian yang dilakukan dalam pengembangan teori ini dikaitkan dengan pandangan para karyawan tentang pekerjaannya. Faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi menurut Frederik Herzberg ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor Hygiene yang menonjol ialah kebijaksanaan perusahaan, Kondisi pekerjaan, upah, gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status dan keamanan.

3) Motivasi menurut Victor Vroom

Dalam pengharapan (Victor Vroom), motivasi kerja seseorang sangat ditentukan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan. Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain:

- a) Upah atau gaji yang sesuai
- b) Keamanan kerja yang terjamin
- c) Kehormatan dan pengakuan
- d) Perlakuan yang adil
- e) Pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa
- f) Suasana kerja yang menarik
- g) Jabatan yang menarik

4) Motivasi menurut Mc. Clelland dan Atkinson

Mc. Clelland dan Atkinson menampilkan adanya tiga macam motif utama manusia dalam bekerja, yaitu: kebutuhan merasa berhasil, kebutuhan untuk bergaul atau berteman dan kebutuhan untuk berkuasa. Sekalipun semua orang mempunyai kebutuhan atau motif ini namun kekuatan pengaruh kebutuhan ini tidak sama kuatnya pada setiap saat atau pada saat yang berbeda. Namun demikian Mc. Clelland dan Atkinson sudah menggunakan teori mereka ini untuk meningkatkan kinerja suatu pekerjaan dengan jalan menyesuaikan kondisi sedemikian rupa sehingga dapat menggerakkan orang kearah pencapaian hasil yang diinginkan.

5) *Existence, relatedness, dan Growth* (ERG)

Teori ini dikembangkan oleh Clayton Aldefer, seorang guru besar di Universitas Yale di Amerika Serikat. Alderfer mengetengahkan teori yang mengatakan bahwa manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan “inti” (*core needs*) yang disebutnya eksistensi, hubungan dan pertumbuhan (*existence, relatedness, and Growth* – ERG).

6) *Cognitive dissonance*

Teori ini dikemukakan oleh Reslinger menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi lebih baik (tinggi) akan memperbaiki kesalahan atau merasa khawatir, jika kinerja mereka di bawah tingkat perngharapannya (rendah). Untuk mengurangi kesalahan dan rasa dan kekhawatiran tersebut, mereka secara sukarela mencoba memperbaiki kinerja mereka.

b. Metode Motivasi

Ada dua metode motivasi, yaitu: ³⁴

1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non-materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

³⁴Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah*, Edisi Revisi, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h. 213

2) Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

c. Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap aktivitas manusia, menyatakan bahwa motivasi yang diberikan digolongkan menjadi empat bagian:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif adalah proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu diarahkan pada usaha mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.

3) Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri.

4) Motivasi dari luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu faktor dari dalam diri manusia dan faktor dari luar diri manusia. Faktor dalam diri manusia (disebut motivasi internal) berupa sikap, pendidikan, kepribadian, pengalaman, pengetahuan, dan cita-cita. Sedangkan faktor luar diri manusia (motivasi eksternal) berupa gaya kepemimpinan atasan, dorongan atau bimbingan seseorang, dan perkembangan situasi.

e. Pentingnya Motivasi Kerja Bagi Karyawan

Pentingnya motivasi karyawan sebagai berikut:

- 1) Rasa hormat (*respect*), yaitu memberikan rasa hormat dan penghargaan secara adil. Namun adil bukan berarti sama rata. Seperti dalam hal prestasi kerja, atasan tidak mungkin memberikan penghargaan pada semua orang. Memberikan penghargaan berdasarkan prestasi, kepangkatan, pengalaman, dan sebagainya.
- 2) Informasi, yaitu dengan memberikan informasi kepada karyawan mengenai aktivitas organisasi, terutama tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.
- 3) Perilaku, usahakanlah mengubah perilaku sesuai dengan harapan bawahan. Dengan demikian ia mampu membuat karyawan berperilaku atau berbuat

sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi

- 4) Hukuman, berikan hukuman kepada karyawan yang bersalah diruang yang terpisah, jangan menghukum di depan karyawan lain karena dapat menimbulkan frustasi dan merendahkan martabat.
- 5) Perasaan, tanpa mengetahui bagaimana harapan karyawan dan perasaan apa yang ada dalam diri mereka, sangat sulit bagi pimpinan untuk memotivasi bawahan. Perasaan dimaksud seperti rasa memiliki, rasa partisipasi, rasa bersahabat, rasa diterima dalam kelompok, dan rasa mencapai prestasi.

D. Motivasi Dalam Islam

Motivasi adalah kekuatan-kekuatan dari dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat. Jadi suatu kekuatan atau keinginan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu.³⁵

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah yang sesuai dengan kebutuhan manusia diantaranya kebutuhan fisik dan salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja.

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar

³⁵Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), h. 172

kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.³⁶

Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan. Al-Qur'an menyatakan dalam QS. Adz-Dzariyat : 22 yang berbunyi :

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ

Artinya : *“Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezkimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu”*.³⁷ (QS. Adz-Dzariyat : 22).

Dari ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah menjamin rezeki tiap-tiap umatnya yang bekerja di jalan-Nya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terfikir sekalipun. Abdul Hamid Mursi menerangkan motivasi dalam perspektif Islam sebagai berikut:

1. Motivasi Fisiologis

Allah telah memberikan ciri-ciri khusus pada setiap makhluk sesuai dengan fungsi-fungsinya. Diantara ciri-ciri khusus terpenting dalam tabiat penciptaan hewan dan manusia adalah motivasi fisiologis. Studi-studi

³⁶*Ibid*, h.28

³⁷Mushaf Al-Hilali, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Banten : PT. Insan Media Pustaka, 2012), h. 521.

fisiologis menjelaskan adanya kecenderungan alami dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan secara permanen. Bila keseimbangan itu lenyap maka timbul motivasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan mengembalikan keseimbangan tubuh seperti semula.

a. Motivasi Menjaga Diri

Allah SWT menyebutkan pada sebagian ayat Al-Quran tentang motivasi-motivasi fisiologis terpenting yang berfungsi menjaga individu dan kelangsungan hidupnya. Misalnya lapar, dahaga, bernapas dan rasa sakit.

Allah menciptakan motivasi-motivasi dasar yang merangsang manusia untuk menjaga diri yang mendorongnya menjalankan dua hal terpenting yakni motivasi seksual dan rasa keibuan. Motivasi seksual merupakan dasar pembentukan keluarga dan dalam penciptaan kaum wanita Allah menganugerahi motivasi dasar untuk melakukan misi penting yaitu melahirkan anak-anak. Al-Quran menggambarkan betapa beratnya seorang ibu mengandung dan merawat anaknya.

2. Motivasi Psikologis atau Sosial

a. Motivasi Kepemilikan

Motivasi memiliki merupakan motivasi psikologis yang dipelajari manusia di tengah pertumbuhan sosialnya, di dalam fase pertumbuhan, berkembang kecenderungan individu untuk memiliki, berusaha mengakumulasi harta yang dapat memenuhi kebutuhan dan jaminan keamanan hingga masa yang akan datang. Harta mempunyai peranan dalam

memenuhi kebutuhan manusia. Urutan pemuasan kebutuhan tersebut sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan pangan dan papan
- 2) Kebutuhan kesehatan dan pendidikan
- 3) Kebutuhan bagi kelengkapan hidup
- 4) Kebutuhan posisi, status dan pengaruh sosial

b. Motivasi Berkompetensi

Berkompetensi (berlomba-lomba) merupakan dorongan psikologis yang diperoleh dengan mempelajari lingkungan dan kultur yang tumbuh di dalamnya. Manusia biasa berkompetensi dalam ekonomi, keilmuan, kebudayaan, sosial dan sebagainya. Al-Quran menganjurkan manusia agar berkompetensi dalam ketakwaan, amal shaleh, berpegang pada prinsip-prinsip kemanusiaan, dan mengikuti manhaj Ilahi dalam hubungan dengan sang pencipta dan sesama manusia sehingga memperoleh ampunan dan keridhan Allah SWT.

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan

dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit.

Teori manajemen seyogyanya lahir dan tumbuh dari kehidupan bermasyarakat. Bukan terlahir dari teori yang terlepas dari kondisi masyarakat itu sendiri, sebagaimana manajemen yang sedang tumbuh saat ini, manajemen yang terpisah dari kondisi sosialnya. Bagaimana pun, kondisi eksternal organisasi sangat mempengaruhi dan memainkan peranan penting terhadap internal organisasi, terutama jika kita melihat dari sisi sumber daya manusia yang terlibat dalam satu organisasi.³⁸

Sumber daya manusia yang dalam hal ini terwakili oleh karyawan, memiliki latar belakang sosial yang bermacam-macam, mulai dari kebiasaan, nilai etik, adat istiadat, keyakinan dan lain sebagainya yang saling berbeda. Dapat dibayangkan jika organisasi tersebut memiliki seribu karyawan, maka terdapat seribu perbedaan yang ada. Ketika masuk dalam organisasi tersebut, setiap individu memiliki dan membawa latar belakang sosial itu ke dalam lingkup organisasi.³⁹

Maka tidaklah mengherankan jika selanjutnya terjadi pertentangan kepentingan, yang jika tidak dikelola dengan baik, akan terjadi perselisihan yang berakibat buruk pada perkembangan organisasi. Oleh karenanya dalam manajemen diperlukan melihat kondisi riil sumber daya dari sisi sosial mereka, agar mampu mengembangkan individu SDM sejalan dengan

³⁸Ruslan Abdul Ghofur, *Manajemen Sumberdaya manusia (MSDM) dalam Perspektif Ekonomi Syariah: studi kritis Aplikasi MSDM pada Lembaga Keuangan Publik Islam*. IAIN Raden Intan Lampung, h. 11

³⁹Ibid. h 12.

kepentingan organisasi dan karyawan itu sendiri. Untuk menyikapi kondisi tersebut, ekonomi syariah menawarkan solusi dengan menarik kembali kondisi masyarakat yang terlanjur berkembang ini pada kondisi masyarakat Islam yang terikat dengan akhlak islami, sehingga sistem sosial yang terbentuk sejalan dengan ajaran syariah dan tercipta suasana yang kondusif untuk menjalankan ibadah, menerapkan hukum dan etika Islam, yang berimbas pada terciptanya sistem sosial yang mengedepankan keadilan.⁴⁰

Terciptanya kondisi tersebut diyakini akan selalu membawa individu seorang muslim dalam kesadaran bahwa Allah selalu menyertainya dalam setiap langkah, sehingga apapun yang dilakukan akan dimintai pertanggungjawabannya. Nilai-nilai yang telah terbentuk inilah yang akan menciptakan etika Islam dalam bermasyarakat. Setiap individu muslim akan selalu membawanya, dimana pun ia berada, di dalam maupun di luar organisasi.

Harapan untuk terciptanya kondisi masyarakat Islam sebagai modal dasar dalam menjembatani hubungan manajemen dan kondisi sosial SDM mungkin akan mendapat hambatan dan membutuhkan waktu serta proses yang panjang. Sedangkan di saat yang sama, permasalahan semakin bertambah dan masyarakat telah menunggu terjadinya perubahan positif pada lembaga pengelola zakat dan wakaf.

Tanpa mengesampingkan tawaran di atas, kiranya hal yang paling urgen dapat dilakukan pada lembaga pengelola zakat dan wakaf ialah dengan mengasumsikan bahwa lembaga ini merupakan lembaga yang berlandaskan

⁴⁰ Abu Sinn, Ibrahim. *Manajemen Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2006. h 238

syariat Islam. Melalui asumsi tersebut diharapkan lembaga tersebut akan mudah untuk menerima dan memulai perubahan dalam sistem manajemennya terutama pada sistem manajemen SDM dengan memasukkan nilai-nilai manajemen syariah, yakni nilai kejujuran, keadilan, tanggung jawab (amanah) dan profesionalisme serta memberlakukan SDM sebagai bagian dari interaksi sosialnya dengan menciptakan budaya kerja yang bersumber pada ajaran syar'i. Di samping itu, satu hal yang perlu diingat bahwa dalam manajemen, ajaran Islam telah menetapkan prinsip-prinsip jaminan sosial dalam berbagai bentuk. Di antaranya jaminan individu terhadap dirinya agar tidak menuruti hawa nafsunya dan senantiasa menyucikan diri agar tidak terjatuh dalam kehancuran.

Kemudian jaminan individu atas keluarga dekatnya dengan berbuat baik, menafkahnya dan mengajak kepada kebaikan. Bagaimana pun keluarga adalah tiang utama bagi tegaknya suatu masyarakat dan jika ia ditegakkan dalam satu bangunan fitrah manusia yang ditumbuhi kasih sayang, santun-menyantuni dan memenuhi semua kebutuhan hidupnya secara layak, maka akan tumbuh norma, etika, dan tingkah laku yang baik, sehingga dapat membentuk moral masyarakat.⁴¹

Sedangkan jaminan individu pada masyarakat haruslah bersifat timbal balik, individu menjadi pihak yang memberikan jaminan dengan berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya, karena hasil kerja individu manfaatnya akan kembali kepada masyarakat yang akan memberikan jaminan pada individu. Dan

⁴¹Qutub, Sayyid. 1994. Keadilan Sosial dalam Islam. Bandung: Penerbit Pustaka. 1994. h 80-89

setiap individu adalah pemelihara kepentingan umum, ia takkan pernah dapat terlepas dari kepentingan umum. Jelaslah di sini bahwa jika sebuah organisasi memberikan jaminan yang layak pada individu-individu (SDM) yang ada di dalamnya, secara tidak langsung organisasi telah menjamin masyarakat dan masyarakat secara langsung akan menjamin individu dan organisasi tempat individu itu bernaung.

Peningkatan jaminan sosial juga harus diiringi dengan peningkatan profesionalisme SDM yang terus dikembangkan, sebagaimana yang ditawarkan manajemen modern. Tetapi poin yang harus diingat bahwa peningkatan SDM bukan semata-mata demi meningkatkan produktivitasnya saja, tetapi juga harus diikuti dengan meningkatkan taraf kesejahteraannya. Hal ini penting karena lembaga pengelola zakat dan wakaf tidak akan berkembang jika individu-individu di dalamnya masih tidak terjamin tingkat kesejahteraannya. Bagaimana akan menciptakan kesejahteraan di masyarakat, jika kesejahteraan pada intinya lembaga itu sendiri belum terwujud. Pada akhirnya manajemen merupakan sistem yang terbuka dan universal tak terkecuali manajemen syariah, yang dapat dimasuki oleh nilai, norma dan etika dari dan oleh berbagai sumber, karena manajemen terlahir dari kondisi masyarakat yang selalu berkembang dan berubah. Masyarakat selalu membutuhkan manajemen penyelesaian terhadap permasalahan yang mereka hadapi, bukan malah menimbulkan masalah baru, sehingga satu hal yang mesti diingat bahwa manajemen SDM haruslah mengedepankan keadilan dan mendudukan manusia pada fitrah kemanusiaannya.

E. Penelitian Terdahulu

Angga Putra Samudra (2014), judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang”. Hasil penelitiannya adalah berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel kompensasi finansial langsung mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel kompensasi finansial langsung mempunyai pengaruh paling kuat dibandingkan dengan variable yang lainnya maka variable kompensasi finansial langsung mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja.⁴²

Ni Made Nurcahyani (2016), “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitiannya adalah kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Hal ini berarti semakin sesuai kompensasi yang diberikan menurut kebutuhan hidupnya, maka kepuasan karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali akan meningkat.⁴³

F. Kerangka Pemikiran

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Motivasi merupakan kondisi psikologis dari hasil interaksi kebutuhan karyawan dan faktor yang

⁴²Angga Putra Samudra, “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang”, (Jurnal Administtrasi, Vol. 4, No. 1, Maret 2014), h. 30.

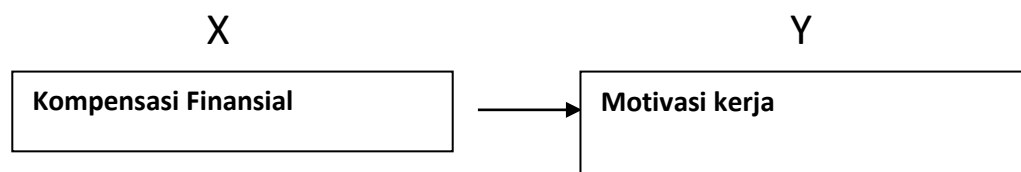
⁴³ Ni Made Nurcahyani, “ Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, (Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 1, 2016. h. 35.

mempengaruhi perilaku seorang karyawan.⁴⁴ Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan.⁴⁵

Pegawai kontrak adalah pegawai yang bekerja dengan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁴⁶

Outsourcing merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut. Jadi *outsourcing* merupakan suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja (*user*) dengan perusahaan penyedia tenaga kerja (*vendor*), dimana perusahaan pemberi kerja meminta kepada perusahaan penyedia tenaga kerja menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pemberi kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada bagan seperti dibawah ini:

Gambar 2.1. Kerangka pemikiran



⁴⁴Danim, Sudarwan. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta Utama 2001, h. 25

⁴⁵ Berelson Bernard dan Stainer Gary, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta), h.67

⁴⁶ Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 54 UU No.13/2003.

G. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

Ada pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis yang digunakan dalam Penelitian ini adalah lapangan (*field reseach*). yaitu penelitian yang dilakukan dalam kancan yang sebenarnya.⁴⁷ Dalam penelitian pada hakekatnya merupakan metode untuk menemukan secara khusus dan realistis apa yang tengah terjadi pada suatu saat ditengah masyarakat. Maksudnya adalah penelitian yang dilakukan dengan cara pengambilan data-data di lapangan.

2. Sifat Penelitian

Penelitian yang dilakukan bersifat *kuantitatif*, adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positifisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁴⁸

⁴⁷ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset & Sosial*, Maju Mundur, Bandung, 1996, h.68

⁴⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif dan Kuliatif*. Penerbit Alfabetha. Bandung, 2008, h. 148

B. Sumber Data

Adapun data yang penulis gunakan dalam penulisan skripsi ini terdiri dari:

a. Data Primer

Data Primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian, ada dua metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data primer yaitu: metode survey dan metode observasi berupa data jawaban responden dari kuesioner yang diberikan.⁴⁹

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (di peroleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti catatan atau laporan histories yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan, berupa data karyawan dan profil BSM Cabang Pringsewu.⁵⁰

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

⁴⁹ Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta, 1999, h, 146-147

⁵⁰ *Ibid*, h.147

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan⁵¹. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak dan tetap di BSM Cabang Pringsewu sebanyak 28 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁵² Penentuan sampel dilakukan dengan *total sampling* yaitu seluruh karyawan kontrak di BSM Cabang Pringsewu sebanyak 28 orang. penulis berpedoman kepada pendapat Suharmi Arikunto, bahwa untuk sekedar encer-encer apabila banyak kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi, selanjutnya jika jumlahnya sangat besar, cukup diambil antara 10% s.d 15% atau 25% atau lebih.⁵³

D. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah:

a. Kuesioner

Untuk mendapat data, peneliti menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan diberikan kepada objek yang akan dijadikan penelitian, dan juga menambah data yang diperlukan untuk penelitian. Pertanyaan-pertanyaan tersebut akan diberikan kepada konsumen Bandara Raden Intan Lampung.

⁵¹ *Ibid*, h.216

⁵² *Ibid*, h.217

⁵³ Suharmi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Renka Cipta, Jakarta, 2010, h. 102,

b. Wawancara

Dengan mengajukan berbagai macam pertanyaan melalui wawancara kepada supervisor Bandara Raden Intan Lampung.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable berupa catatan, transkrip dan buku-buku, surat kabar, majalah dan sebagainya.

Penulis menggunakan metode ini untuk mendapatkan data – data yang bersumber dari dokumentasi tertulis yang sesuai dengan keperluan penelitian sekaligus pelengkap untuk mencari data-data yang lebih objektif dan konkrit.

E. Teknik Pengolahan Data

a. Teknik Pengolahan Data

Setelah melakukan penelitian, data yang telah terkumpul akan dianalisis sebagaimana data tersebut diperoleh melalui wawancara dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) *Editing* adalah memeriksa hasil wawancara yang telah didapat dari responden.
- 2) Klasifikasi adalah pengelompokan data-data sesuai dengan jenis dan penggolongannya setelah diadakan pengecekan.

- 3) Interpretasi adalah memberikan penafsiran terhadap hasil persentase yang diperoleh sehingga memudahkan penulis untuk menganalisa dan menarik kesimpulan⁵⁴
- 4) Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil kuisioner, interview dan sebagainya untuk meningkatkan pemahaman penelitian tentang kasus yang diteliti dan menyajikan sebagai temuan orang lain⁵⁵

F. Teknik Analisis Data

Penulis akan menguraikan tentang proses analisa data yang melalui pengolahan data yang diperoleh di daerah populasi yaitu: Bandara Raden Intan Lampung yang terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer penulis peroleh melalui wawancara yang ditujukan kepada karyawan kontrak BSM cabang pringsewu .

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari yang diteliti secara tepat. Metode uji validitas yang digunakan adalah metode korelasi

⁵⁴ Moersaleh Dan Musanef, *Pedoman Membuat Skripsi*, Gunung Agung, Jakarta, 1981, h 17.

⁵⁵ Noeng Muhadjir, *Metodologi Keilmuan Paradigma Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, Rake Sarasin, Yogyakarta, 2004, h 79.

Produk Moment. Ketentuan untuk uji validitas adalah bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid dan apabila sebaliknya tidak valid.⁵⁶

b. Uji Reliabilitas Instrument

Uji reliabilitas adalah tingkat *keandalan* kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabel artinya dapat dipercaya untuk mengetahui tingkat reliabilitas kuesioner, maka digunakan rumus *Alpa Cronbach*, Ketentuan untuk uji reliabilitas adalah bila $\alpha_{cronbach} > r_{tabel}$ maka instrumen reliabel dan apabila sebaliknya berarti tidak reliabel⁵⁷

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Sampel

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah data memiliki persebaran data yang normal atau tidak. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal⁵⁸. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji "Normal P-P Plot".

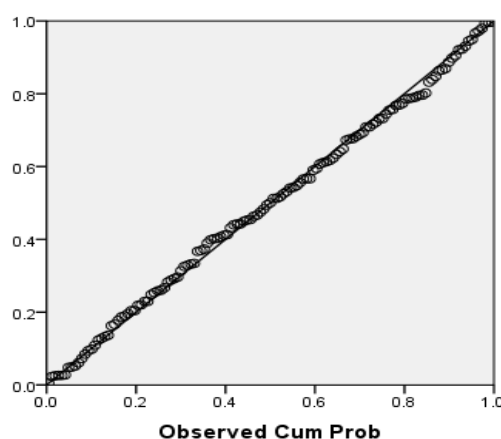
⁵⁶ Husein Umar *Riset pemasaran dan perilaku pemangana Pasar Graha Media* Jakarta, 2005, h 238.

⁵⁷ *Ibid*, Hlm 238.

⁵⁸ Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang, h 110

Pada Normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas⁵⁹. Diagram grafik dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 3.1 Uji Normalitas sampel

⁵⁹ *Ibid*, h 112

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana yaitu:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e_t$$

Keterangan :

Y = Motivasi Kerja Karyawan

X₁ = Kompensasi Finansial

X₂ = Masa kerja kontrak

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e_t = error term

a. Pengujian Keberartian Secara Keseluruhan (Uji F)

Pengujian keberartian pengaruh peubah bebas terhadap peubah terikat secara keseluruhan dilakukan dengan menggunakan uji F pada tingkat kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan bagi pembilang (V₁) dan bagi pembilang (V₂)⁶⁰

Kriteria pengujiannya adalah :

- Ho ditolak dan Ha diterima jika F hitung > F tabel
- Ho diterima dan Ha ditolak jika F hitung ≤ F tabel

⁶⁰ *Ibid*, h. 102

Pengujian Keberartian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian keberartian pengaruh peubah bebas secara parsial terhadap peubah terikat dilakukan dengan menggunakan uji t dengan α 0,05 ($0,05 \div 2$, karena hipotesisnya 2 arah sehingga α 0,025) dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$ ⁶¹. Dengan hipotesis sebagai berikut:

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisiensi determinasi (R^2) menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi. Angka tersebut dapat mengukur seberapa dekat garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Artinya, nilai tersebut mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Semakin besar R^2 , maka semakin baik dari model regresi yang diperoleh. Baik atau tidaknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 -nya yang mempunyai nilai antara nol sampai satu.⁶²

Ketentuannya adalah bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2=0$) artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sedangkan bila $R^2=1$ artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain, bila $R^2=1$, maka semua titik-titik pengamatan berada tepat pada garis regresi.

⁶¹ *Ibid*, h. 103

⁶² Malhotra, Naresh K., 2005 *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*, edisi keempat, Penerbit Indeks Jakarta, h. 237

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Pringsewu

Nilai-nilai perusahaan yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas telah tertanam kuat pada segenap insan Bank Syariah Mandiri (BSM) sejak awal pendiriannya. Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa.

Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia. Salah satu bank konvensional, PT Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB

berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya merger dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing.

Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (merger) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Sebagai pemilik mayoritas baru BSB. Sebagai tindak lanjut dari keputusan merger, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah.

Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (dual banking system). Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT. Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karena itu, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT. Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

PT. Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

Adapun Visi dan Misi PT Bank Syariah Mandiri adalah sebagai berikut:

a) Visi

Visi BSM KC Teluk Betung adalah “Bank Syari’ah terdepan dan modern”.

Makna Visi :

Bank Syariah Terdepan :

Menjadi Bank Syari'ah yang selalu unggul di antara pelaku industri Perbankan Syari'ah di Indonesia pada segmen consumer, micro,SME,commercial,dancorporate.

Bank Syariah Modern:

Menjadi Bank Syari'ah dengan sistem layanan dan teknologi mutakhir yang melampaui harapan nasabah.

b) Misi

- 1) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan diatas rata-rata industri yang berkesinambungan.
- 2) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
- 3) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- 4) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai Syari'ah Universal.
- 5) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang ketat.
- 6) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

2. *Shared Values* ETHIC dan 10 Perilaku Utama Bank Syari'ah Mandiri.

Setelah melalui proses yang melibatkan seluruh jajaran pegawai sejak pertengahan 2005, lahirlah nilai-nilai perusahaan yang baru yang disepakati bersama untuk di-*shared* oleh seluruh pegawai Bank Syari'ah Mandiri yang disebut *Shared Values* Bank Syari'ah Mandiri. *Shared Values* Bank Syari'ah Mandiri disingkat “ETHIC” yaitu:

- a. *Excellence*: Mencapai hasil yang mendekati sempurna (perfect result oriented)
- b. *Teamwork* : mengembangkan lingkungan kerja yang saling bersinergi.
- c. *Humanity* : mengembangkan kepedulian terhadap kemanusiaan dan lingkungan.
- d. *Integrity* : Berperilaku terpuji, bermartabat, dan menjaga etika profesi.
- e. *Customer Focus*: Mengembangkan kesadaran tentang pentingnya nasabah dan berupaya melampaui harapan nasabah (*internal* dan *eksternal*).

Terdapat 10 Perilaku utama BSM yaitu⁶³ :

- 1) *Prudence* : menjaga amanah dan melakukan perbaikan proses terus-menerus.

⁶³ Eko Prasetyo, Wawancara dengan penulis, Bank Syari'ah Mandiri, Teluk Betung,, 23

- 2) *Competence*: meningkatkan keahlian sesuai tugas yang diberikan dan tuntutan profesi *bankir*.
- 3) *Trusted and Trust*: mengembangkan perilaku dapat dipercaya dan percaya.
- 4) *Contribution*: memberikan kontribusi positif dan optimal,
- 5) *Social and Environment Care*: memiliki kepedulian yang tulus terhadap lingkungan dan sosial.
- 6) *Inclusivity*: mengembangkan perilaku mengayomi.
- 7) *Honesty*: jujur
- 8) *Good Governance*: melaksanakan tata kelola yang baik.
- 9) *Inovation*: mengembangkan proses, layanan dan produk untuk melampaui harapan nasabah.
- 10) *Service Excellence*: memberikan layanan terbaik yang melampaui harapan

3. Lokasi Bank Syariah

Untuk menjunjung kelengkapan data dalam penelitian ini, penulis membuat data perusahaan dan lokasi Bank Syari'ah Mandiri KC. Teluk Betung Bandar Lampung yaitu sebagai berikut:⁶⁴

⁶⁴ Alamat Bank Syariah Mandiri (On-line) tersedia di :www.Banksyariahmandiri.co.id,

Nama perusahaan : PT. Bank Syari'ah Mandiri KCP Pringsewu

Alamat : Jl. Ahmad Yani No. 130, Pringsewu, Kab.
Tanggamus, Lampung.

Telepon : (0729) 22233

Alamat Kantor Pusat : Gedung Bank Syari'ah Mandiri Jl. MH
Tamrin No. 5 Jakarta

Situs Website : www.syariahmandiri.co.id

Tanggal Berdiri : 3 Juli 2000

Jenis Usaha : Lembaga Keuangan Perbankan

4. Produk-Produk Bank Syari'ah Mandiri

Produk-produk pada Bank Syari'ah Mandiri KC Teluk Betung terdiri atas:

1. Produk Pendanaan (*Funding*)

Merupakan produk Bank Syari'ah Mandiri yang fungsinya menghimpun dana, di antaranya adalah sebagai berikut:

a. Giro

1) BSM Giro

Sarana penyimpanan dana dalam mata uang Rupiah untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadiah yad dhamanah*. Dimana bank selaku pihak yang dititipi berhak menggunakan dana tersebut dengan ketentuan

sewaktu-waktu nasabah mau mengambil bank dapat menyediakan dana sejumlah yang disimpan oleh nasabah.

2) BSM Giro Valas

Sarana penyimpanan dana dalam mata uang US Dollar untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadi'ah yad dhamanah* untuk perorangan atau non-perorangan.

3) BSM Giro Singapore Dollar

Sarana penyimpanan dana dalam mata uang Singapore Dollar untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadi'ah yad dhamanah* untuk perorangan atau non-perorangan.

4) BSM Giro Euro

Sarana penyimpanan dana dalam mata uang Singapore Dollar untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadi'ah yad dhamanah* untuk perorangan atau non-perorangan.

b. Deposito

Deposito BSM 1, 3, 6 dan 12 bulan Produk investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang rupiah yang dikelola dengan prinsip *mudharabah muthlaqah*. Dimana nasabah memberikan keleluasan penuh kepada bank untuk menggunakan dananya tersebut dalam usaha yang dianggap baik dan menguntungkan.

1) Deposito BSM Vallas 1, 3, 6 dan 12 bulan

Produk investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang dollar yang dikelola dengan prinsip *mudharabah muthlaqah*.

c. Tabungan

1) BSM Tabungan Simpatik

Tabungan berdasarkan prinsip *wadi'ah* yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat yang disepakati. Dalam akad ini bank BSM tidak memberikan imbalan atau bonus kepada nasabah. Bank BSM menjamin pengembalian dana titipan nasabah.

2) BSM Tabunganku

Tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Tabungan ini menggunakan akad *wadi'ah*.

3) Tabungan BSM

Tabungan dalam mata uang rupiah yang penarikan dan setorannya dapat dilakukan setiap saat selama jam kas dibuka di konter BSM atau melalui ATM. Tabungan ini menggunakan akad *mudharabah*.

4) BSM Tabungan Berencana

Tabungan berjangka yang memberikan nisbah bagi hasil berjenjang serta kepastian pencapaian target dana yang telah ditetapkan, dengan akad *mudharabah*.

5) BSM Tabungan Kurban

Tabungan dalam mata uang rupiah dan menggunakan akad *mudharabah* untuk membantu nasabah dalam merencanakan ibadah kurban dan *aqiqah*.

6) BSM Tabungan Investa Cendekia

Tabungan berjangka untuk keperluan uang pendidikan dengan jumlah setoran bulanan tetap (*installment*) dan dilengkapi dengan perlindungan asuransi. Tabungan ini menggunakan akad *mudharabah* dimana bank BSM sebagai *mudharib* menutup biaya operasional tabungan dengan menggunakan nisbah keuntungan yang menjadi haknya.

7) BSM Tabungan Pensiun

Tabungan Pensiun BSM adalah simpanan dalam mata uang rupiah berdasarkan prinsip *mudharabah mutlaqah* yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat dan ketentuan yang disepakati. Produk ini merupakan hasil kerjasama BSM dengan PT Taspen yang diperuntukkan bagi pensiunan pegawai negeri Indonesia.

8) BSM Tabungan Maburr

Tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji & umrah. Berdasarkan prinsip syari'ah dengan akad *mudharabah muthlaqah*. Tabungan ini tidak dapat dicairkan kecuali untuk melunasi Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji/ Umrah (BPIH).

9) BSM Tabungan Maburr Junior

Tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji & umrah dengan akad *mudharabah muthlaqah*. Tabungan ini atas nama anak, usia anak 5 – 18 tahun.

10) BSM Priority

Merupakan produk yang hanya dengan menempatkan dana minimal Rp250 juta, nasabah berhak mendapatkan layanan personal dengan fasilitas yang mengutamakan kenyamanan dalam keseimbangan baik dalam layanan finansial maupun layanan non finansial. *Personal Relationship Officer* akan membantu nasabah menentukan pilihan perencanaan keuangan, termasuk konsultasi zakat, waqaf hingga pembagian harta waris. Raih keseimbangan hidup dengan BSM Priority.

2. Produk Pembiayaan (*Lending*)

Merupakan produk Bank Syari'ah Mandiri yang fungsinya menyalurkan dana. Produk *lending* di BSM antara lain yaitu:

a. BSM Implan

BSM Implan adalah pembiayaan konsumen dalam valuta rupiah yang diberikan oleh bank kepada karyawan tetap Perusahaan yang pengajuannya dilakukan secara massal (kelompok). Untuk pembelian barang digunakan akad *Wakalah wal Murabahah* dan apabila untuk memperoleh manfaat atas jasa digunakan akad *Wakalah wal Ijarah*.

b. Pembiayaan Peralatan Kedokteran

Pembiayaan Peralatan Kedokteran adalah pemberian fasilitas pembiayaan kepada para profesional di bidang kedokteran/kesehatan untuk pembelian peralatan kedokteran. Akad yang digunakan adalah akad *murabahah*. Akad *murabahah* adalah akad jual beli antara bank dan nasabah, dimana bank membeli barang yang dibutuhkan dan menjualnya kepada nasabah sebesar harga pokok ditambah dengan keuntungan margin yang disepakati.

c. Pembiayaan Kepada Pensiunan

Pembiayaan kepada Pensiunan merupakan penyaluran fasilitas pembiayaan konsumen (termasuk untuk pembiayaan multiguna) kepada para pensuinan, dengan pembayaran angsuran dilakukan melalui pemotongan uang pensiun langsung yang diterima oleh bank setiap bulan (pensiun bulanan). Akad yang digunakan adalah akad *murabahah* atau *ijarah*.

d. Pembiayaan Griya

Pembiayaan Griya BSM adalah pembiayaan jangka pendek, menengah, atau panjang untuk membiayai pembelian rumah tinggal (konsumer), baik baru maupun bekas, di lingkungan *developer* dengan sistem *murabahah*

e. Pembiayaan Griya BSM Bersubsidi

Griya BSM Bersubsidi adalah pembiayaan untuk kepemilikan atau pembelian rumah sederhana sehat (RS Sehat/RSH) yang dibangun oleh pengembang dengan dukungan fasilitas subsidi uang muka dari pemerintah.

Akad yang digunakan adalah akad *murabahah*. Akad *murabahah* adalah akad jual beli antara bank dan nasabah, dimana bank membeli barang yang dibutuhkan dan menjualnya kepada nasabah sebesar harga pokok ditambah dengan keuntungan margin yang disepakati.

f. Pembiayaan Kendaraan Bermotor

BSM Pembiayaan Kendaraan Bermotor (PKB) merupakan pembiayaan untuk pembelian kendaraan bermotor dengan sistem *murabahah*.

g. Pembiayaan Umrah

Pembiayaan Umrah adalah pembiayaan jangka pendek yang digunakan untuk memfasilitasi kebutuhan biaya perjalanan umrah

seperti untuk tiket, akomodasi dan persiapan biaya umrah lainnya dengan akad *ijarah*. Dimana bank berhak mendapatkan upah atas imbalan jasa.

h. Pembiayaan Talangan Haji

Pinjaman dana talangan dari bank kepada nasabah khusus untuk menutupi kekurangan dana untuk memperoleh kursi/*seat* haji dan pada saat pelunasan BPIH. Akadnya adalah *ijarah* yang mana dalam hal ini bank mendapatkan *ujroh* atas suatu jasa melalui pembayaran imbalan jasa.

i. BSM Gadai Emas

Gadai Emas BSM merupakan produk pembiayaan atas dasar jaminan berupa emas sebagai salah satu alternatif memperoleh uang tunai dengan cepat. Akad yang digunakan adalah akad *Qardh* dalam rangka *Rahn*. *Qardh* dalam rangka *Rahn* adalah akad pemberian pinjaman dari bank untuk nasabah yang disertai dengan penyerahan tugas agar bank menjaga barang jaminan yang diserahkan.

j. BSM Cicil Emas

BSM Cicil Emas (iB) merupakan produk kepemilikan emas yang memberi kesempatan masyarakat dengan cara cicilan. Akad yang digunakan pada pembiayaan kepemilikan emas adalah jual beli (*murabahah*) dengan jaminan diikat dengan gadai.

3. Produk Jasa

Merupakan pelayanan jasa bank, selain *funding* dan *lending* yang di berikan kepada nasabah, di antaranya adalah

k. Transfer

1) *Western Union Money Transfer*

Adalah jasa pengiriman dan penerimaan uang secara cepat (*real time online*) yang dilakukan lintas negara atau dalam satu negara (*domestik*).

2) Transfer valas BSM

a) Transfer Keluar

Yaitu pengiriman valas dari nasabah BSM ke nasabah bank lain baik dalam maupun luar negeri.

b) Transfer Masuk

Yaitu pengiriman valas dari nasabah bank lain dalam negeri maupun luar negeri ke nasabah BSM.

3) Transfer dalam kota

Yaitu jasa pemindahan dana antar bank dalam satu wilayah kliring lokal.

l. Kliring

Kliring yaitu sarana perhitungan tentang piutang antara para peserta secara terpusat dari satu pusat dengan saling menyerahkan surat-surat berharga dengan surat-surat dagang yang telah ditetapkan untuk dapat diperhitungkan. Jasa kliring meliputi:

1) *Intercity clearing*

Yaitu jasa penagihan warkat (cek/bilyet giro valuta rupiah) bank di luar wilayah kliring dengan cepat sehingga nasabah dapat menerima dana hasil tagihan cek atau bilyet giro tersebut pada keesokan harinya.

2) *Inkaso*

Yaitu fasilitas perbankan bagi para nasabah bank untuk melakukan penarikan/pengiriman warkat.kliring yang diperoleh dari luar wilayah kliring bagi yang bersangkutan.

m. BSM SUHC (Saudi Umrah dan Haji)

Yaitu kartu prabayar dalam mata uang *Saudi Arabiyah Riyal* untuk memenuhi kebutuhan uang bagi jamaah haji, umrah ataupun keperluan bisnis.

n. BSM RTGS

Yaitu salah satu cara pengiriman dana dengan cepat di mana penerima pengiriman uang dalam hitungan menit.

o. Sentra Bayar

Yaitu layanan bank dalam menerima pembayaran tagihan pelanggan

p. BSM SMS Banking

Yaitu fasilitas layanan perbankan bagi nasabah yang memudahkan dalam melakukan berbagai transaksi dengan fasilitas sms kepada pihak yang dituju.

q. BSM Elektronik *Payroll*

Yaitu pembayaran gaji karyawan institusi melalui teknologi terkini secara mudah, aman, dan fleksibel.

r. BSM Card

Yaitu sarana untuk melakukan transaksi penarikan, pembayaran, dan pemindah bukuan dana pada ATM BSM, ATM Mandiri, jaringan ATM Prima- BCA dan ATM Bersama, serta ATM *Bankcard*.

s. Pajak *Online*

Yaitu layanan bank dalam membayar kewajiban bank secara otomatis dengan mendeбет rekening secara tunai.

5. Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, dan pekerjaan.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1	Laki-laki	20	71,42
2	Perempuan	8	28,57
Jumlah		28	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan hasil jenis kelamin, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada pegawai kontrak pada Bank Syariah Mandiri Cabang Pringsewu didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang atau 71,42% .

b. Karakteristik berdasarkan usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase
1	20-30	6	21,42
2	31-40	15	53,57
3	41-50	7	25,00
Jumlah		28	100,00

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada pegawai kontrak pada Bank Syariah Mandiri Cabang Pringsewu didominasi oleh umur 31–40 tahun sebanyak 15 orang atau 53,57%.

c. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pekerjaan	Jumlah (orang)	Persentase
SMA	8	28,57
D3	9	32,14
S1	11	39,28
Total	28	100.00

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan Pendidikan , peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan kepada pegawai kontrak pada Bank Syariah Mandiri Cabang Pringsewu diketahui didominasi oleh responden yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 11 orang atau 39,28%.

B. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas Variabel Kompensasi Finansial

Tabel 4.4. Validitas Instrument Variabel Kompensasi Finansial

Butir	r_{hit}	r_{tabel}	Keterangan	Hasil Uji
1	0,582	0,444	$r_{hit} > r_{tab}$	Valid
2	0,756	0,444	$r_{hit} > r_{tab}$	Valid
3	0,608	0,444	$r_{hit} > r_{tab}$	Valid
4	0,745	0,444	$r_{hit} > r_{tab}$	Valid
5	0,695	0,444	$r_{hit} > r_{tab}$	Valid
6	0,615	0,444	$r_{hit} > r_{tab}$	Valid
7	0,774	0,444	$r_{hit} > r_{tab}$	Valid
8	0,722	0,444	$r_{hit} > r_{tab}$	Valid
9	0,788	0,444	$r_{hit} > r_{tab}$	Valid
10	0,477	0,444	$r_{hit} > r_{tab}$	Valid
11	0,456	0,444	$r_{hit} > r_{tab}$	Valid

Hasil uji validitas pada variabel kompensasi finansial yang terdiri dari 11 butir pertanyaan dengan menggunakan rumus *pearson product moment* diperoleh nilai r_{hit} terkecil adalah 0,470 pada butir pertanyaan nomor 14 dan nilai r_{hitung} terbesar adalah 0,788 pada butir pertanyaan nomor 9 artinya nilai r_{hit} lebih besar dari r_{tabel} pada $df=20$ sebesar 0,444 (lihat tabel

r) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir soal variabel kompensasi finansial (X_1) berstatus valid.

b. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.5.
Validitas Instrument Variabel motivasi Kerja

Butir	r_{hit}	r_{tabel}	Keterangan	Hasil Uji
1	0,660	0,444	$r_{hit} > r_{tab}$	Valid
2	0,583	0,444	$r_{hit} > r_{tab}$	Valid
3	0,629	0,444	$r_{hit} > r_{tab}$	Valid
4	0,645	0,444	$r_{hit} > r_{tab}$	Valid
5	0,527	0,444	$r_{hit} > r_{tab}$	Valid
6	0,517	0,444	$r_{hit} > r_{tab}$	Valid
7	0,841	0,444	$r_{hit} > r_{tab}$	Valid
8	0,764	0,444	$r_{hit} > r_{tab}$	Valid
9	0,751	0,444	$r_{hit} > r_{tab}$	Valid
10	0,758	0,444	$r_{hit} > r_{tab}$	Valid
11	0,891	0,444	$r_{hit} > r_{tab}$	Valid
12	0,837	0,444	$r_{hit} > r_{tab}$	Valid
13	0,689	0,444	$r_{hit} > r_{tab}$	Valid
14	0,727	0,444	$r_{hit} > r_{tab}$	Valid
15	0,632	0,444	$r_{hit} > r_{tab}$	Valid

Hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja yang terdiri dari 15 butir pertanyaan dengan menggunakan rumus *pearson product moment* diperoleh nilai r_{hit} terkecil adalah 0,517 pada butir pertanyaan nomor 6 dan nilai r_{hitung} terbesar adalah 0,891 pada butir pertanyaan nomor 11 artinya nilai r_{hit} lebih besar dari r_{tabel} pada $df=20$ sebesar 0,444 (lihat tabel r) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir soal variabel motivasi kerja (Y) berstatus valid.

c. Uji Reliabilitas

Tabel 4.6.

Reliabilitas Instrument

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan	Hasil
Kompensasi Finansial (X_1)	0,908	Alpha >0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,940	Alpha >0,600	Reliabel

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *alpha chronbach*, dimana reliabilitas yang dapat diterima adalah >0,60. Jika nilai *alpha chronbach* > 0,60 berarti reliabel. Hasil perhitungan menghasilkan nilai alpha cronbach untuk variabel kompensasi Finansial (X_1) sebesar 0,908, untuk variabel motivasi kerja (Y) sebesar 0,940. Perolehan nilai *alpha cronbach* pada semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas instrumen.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas Sampel

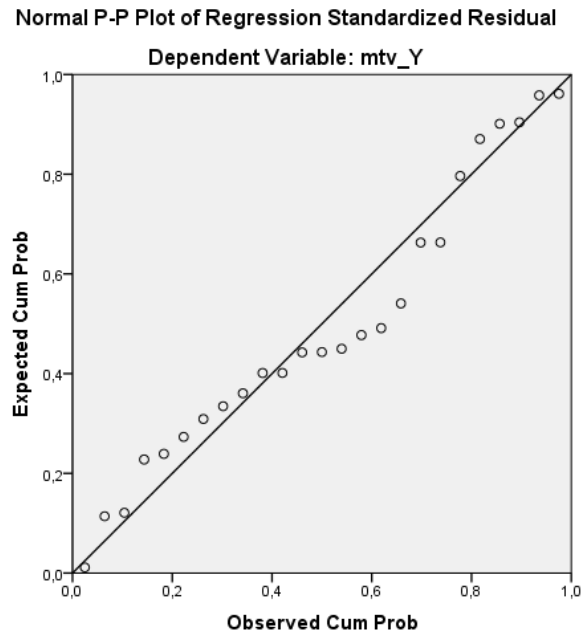
Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah data memiliki persebaran data yang normal atau tidak. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan

dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji "Normal P-P Plot".

Pada Normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- c. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- d. Jika data menyebar jauh garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Diagram grafik dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas



Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data adalah menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

3. Hasil Analisis Regresi Linier

a. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang di hasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen di perlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS17.0 diperoleh hasil Uji regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linier sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,581	7,921		2,219	,035
k_X	,679	,151	,662	4,505	,000

a. Dependent Variable: mtv_Y

Berdasarkan tabel diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta $a = 17,581$ koefisien $b_1=0,679$, sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = 17.581 + 0,679X$$

1. Nilai konstanta sebesar 17,581 menyatakan bahwa jika tidak ada skor kompensasi finansial ($X = 0$) maka skor motivasi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap sebesar 17,581
2. Koefisien regresi variabel kompensasi finansial (X) sebesar 0,679 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan kompensasi finansial maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap sebesar 0,679

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model Pengujian keberartian pengaruh peubah bebas secara parsial terhadap peubah terikat dilakukan dengan menggunakan uji t dengan α 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,581	7,921		2,219	,035
k_X	,679	,151	,662	4,505	,000

a. Dependent Variable: mtv_Y

Hasil uji perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} pada tabel 4.8 untuk variabel kompensasi finansial (X_1) adalah sebesar 5,258 sedangkan untuk t_{tabel} (df) = $n-k-1$) $28-1-1 = 26$ adalah sebesar 1,717. Jadi t_{hitung} 4,505 > t_{tabel} 1,717, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya ada Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan kontrak dan karyawan tetap Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu.

c. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Koefisiensi determinasi (R^2) menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi. Angka tersebut dapat mengukur seberapa dekat garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Artinya,

nilai tersebut mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Semakin besar R^2 , maka semakin baik dari model regresi yang diperoleh. Baik atau tidaknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 -nya yang mempunyai nilai antara nol sampai satu. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,662 ^a	,438	,417	8,019

a. Predictors: (Constant), k_X

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa koefisien korelasi diperoleh $R=0,662$ berarti tingkat hubungan antara Kompensasi Finansial dan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan kontrak dan karyawan tetap Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu masuk dalam kategori rendah karena berada pada rentang nilai antara 0,699-0,7999. Sedangkan R Square (R^2) diperoleh sebesar 0,436 atau 43,8% Motivasi Kerja Karyawan *Outsourcing* Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu dipengaruhi oleh antara Kompensasi Finansial dan Masa Kerja Kontrak Selebihnya 56,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Hasil Analisis Kualitatif

Data kualitatif diperoleh dari wawancara mendalam terhadap 2 informan yang terdiri dari 1 Manajer Operasional dan 1 orang HRD, Gambaran karakteristik informan terlihat pada tabel berikut :

Tabel 5.23
Karakteristik Informan Penelitian Kualitatif

No	Inisial Informan	Peran	Kode
1	Sas	Manajer Operasional	Kd 1
2	YS	Hrd	Kd 2

Hasil pengumpulan data kualitatif ini merupakan gambaran tentang gambaran gaji dan kompensasi pada BSM kantor cabang Pringsewu:

a. Kompensasi dan Gaji

Pengetahuan informan tentang gaji dan kompensasi dalam penelitian ini dapat dilihat dari apakah informan tahu tentang gaji, bagaimana informan dapat menjelaskan besarnya gaji, dan kompensasi yang diberikan didukung oleh sumber informasi yang diperoleh informan serta sejak kapan informasi tersebut didapat informan. Pertanyaan yang diberikan kepada informan kunci ini adalah "apa yang bapak/ ibu ketahui tentang kompensasi yang diberikan ?, apakah sudah sesuai dengan syariah?".

Kotak 1

"kompensasi yang diberikan berupa gaji, BPJS, mandiri inhealth, dan bonus bagi pegawai kontrak bagian pemasaran per 3 bulan, atau ya... bisa juga perbulan sesuai dengan capaian target (KD 1)"

Jawaban 2 orang informan yang diwawancarai, mereka menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan adalah berupa gaji, BPJS dan bonus.

Menurut KD2 sebagai HRD menyatakan bahwa persoalan gaji atau kompensasi sudah disesuaikan dengan UMR, bahkan lebih tinggi. Gambaran kompensasi yang diberikan sesuai dengan syariah atau tidak adalah sebagai berikut:

Kotak 2

‘Ya bicara soal gaji sesuai atau tidak dengan syariah,, itu kan berarti sesuai dengan pekerjaan atau tidak, atau tidak di dholimi, kalau bicara soal gaji sesuai atau tidak ya... sesuailah... kan patokannya UMR, kalo udah lebih besar berarti ya sudah sesuailah... begitu to.. (KD-2)’

Kotak 3

“kita ambil pegawai kontrak dari BSM pusat dengan perusahaan penyalur jadi tidak asal merekrutnya, lagipula pegawai kita perlakukan sama dengan aturan yang sama, kita tidak membedakan karyawan, Cuma ya... beda soal kompensasinya saja, (KD- 2,1)

Informan juga cukup menyadari bahwa mereka dalam melaksanakan tugasnya dilandasi dengan ajaran islam yaitu tidak mendholimi karyawan dan memberikan perlakuan yang sama sehingga karyawan merasa termotivasi dalam bekerja, dan merasa memiliki perusahaan, sehingga dapat menjaga kelangsungan perusahaan dengan baik..

D. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil uji perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} pada tabel 4.8 untuk variabel kompensasi finansial (X_1) adalah sebesar 5,258 sedangkan untuk t_{tabel} ($df = n-k-1$) $28-1-1 = 26$ adalah sebesar 1,717. Jadi $t_{hitung} 4,505 > t_{tabel} 1,717$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya ada Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan kontrak dan karyawan tetap Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori bahwa kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu : *Direct Financial compensation* (kompensasi finansial langsung) Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya. *Indirect Financial compensation* (kompensasi finansial tak langsung). Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi

tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

Kerja merupakan salah satu kegiatan penting bagi kehidupan manusia bahkan terkadang menjadi sangat dominan dibandingkan dengan aktifitas-aktifitas lainnya terutama dalam pemenuhan kebutuhan hidup. Kerja dapat diartikan secara umum maupun khusus, secara umum kerja mencakup semua bentuk usaha yang dilakukan oleh manusia, baik dalam mencari materi maupun non material, intelektual atau fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan maupun keakhiratan.⁶⁵

Tenaga kerja meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri maupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja.⁶⁶ Jadi tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja.⁶⁷ Pengertian tenaga kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 3 tentang ketenagakerjaan. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pandangan ekonomi islam pada tenaga kerja adalah segala usaha dan

⁶⁵M.B. Hendri Anto, *Pengantar Ekonomi Mikro Islam*, (Yogyakarta: Ekonisia UII, 2003), h. 222

⁶⁶Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia & Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 4

⁶⁷Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 2

ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran.

2. Penerapan Sistem Kompensasi Finansial Islam Guna Meningkatkan Motivasi Kerja

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberikan balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal/kerja sesuai dengan firman Allah dalam QS. An-Nahl : 97 yang berbunyi :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.(Q.S An-Nahl:97)

Al-qur'an memberikan penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing.

Dalam hal upah, manajer harus secepatnya memenuhi hak-hak karyawan. Hubungan kerjasama antar manusia ibarat hubungan antara

manusia dan Tuhan. Manajer harus menghargai keberadaan karyawan dalam bentuk mengajak bermusyawarah agar dapat memberikan kontribusi positif bagi manajer. Di samping itu penting pula adanya interaksi yang intens antara atasan dan bawahan agar tertanam rasa tanggung jawab dan amanah terhadap tugas yang diemban⁶⁸

Sebaliknya, individu-individu karyawan juga harus memiliki manajemen individu yang berprinsip pada: 1) Kesadaran bahwa individu tidak akan berubah dan berkembang kecuali ia berusaha untuk mengembangkan diri; 2) Keyakinan bahwa individu yang beruntung ialah mereka yang lebih baik hari ini dari hari yang lalu dan individu yang merugi ialah individu yang hari ini prestasinya sama dengan hari yang kemarin; 3) Setiap individu bertanggung jawab atas apa yang dilakukan, jika berbuat baik akan mendapat imbalan kebaikan dan jika berbuat buruk maka akan menanggung risiko perbuatannya; 4) Kesadaran untuk merubah setiap kemungkaran yang dihadapi, baik melalui perbuatan, perkataan maupun hatinya.⁶⁹

Untuk itu, memberikan kompensasi (reward) yang setimpal bagi seluruh sumber daya yang dikerahkan merupakan hal yang pantas dilakukan, terutama jika melihat besarnya tanggung jawab mereka pada keluarga. Demikian pula penting dilakukan upaya-upaya mewujudkan kesejahteraan dengan memenuhi hak-hak karyawan seperti hak

⁶⁸ Mouris, Mahmood A. *"Some Principle of Management in Islam"* Islamic Principle of Business Organisation and Management, New Delhi: Qazi Publishers. 1995. H. 121-122

⁶⁹ *Op.Cit* h. 120

beristirahat, berkumpul bersama keluarga dan hak memperoleh kesehatan.

Selain itu, yang tak kalah pentingnya dalam memposisikan SDM adalah hubungan kerja yang diciptakan di lembaga pengelola zakat dan wakaf yang dijalankan, semestinya dilandaskan pada hubungan "kekeluargaan". Yakni hubungan untuk saling memperhatikan satu dengan yang lainnya. "Perhatian" tanpa disadari dapat menjadi bagian dari reward itu sendiri, sehingga tidak tercipta kesenjangan antara manajemen dan karyawan dalam berusaha bersamasama mengembangkan organisasi. Apalagi jika organisasi tersebut bertujuan menciptakan kesejahteraan seluruh umat melalui, hak dan kewajibannya dalam Undang-Undang semisal BAZ dan Lembaga Wakaf.

Pengaruh antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan tidak terlepas dari adanya seberapa besar perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sebagai imbalan dari pekerjaan yang dibebankan, selain itu masa kerja dapat pula berpengaruh terhadap motivasi kerja, hal tersebut dikarenakan dorongan dan motivasi yang ada dari karyawan berdasarkan pengalaman kerja yang telah dilaksanakan selama karyawan menjalani pekerjaan yang dibebankan. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak dapat terlepas dari adanya kompensasi yang dijalankan oleh karyawan.

Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Allah telah menegaskan tentang imbalan dalam Qur'an surah *At-Taubah* ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ
اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya "Dan katakanlah : "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan." (At Taubah : 105)

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ اَوْ اُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰةً
طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ

Artinya "Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik apa yang telah mereka kerjakan." (An Nahl : 97).

اِنَّ الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا وَعَمِلُوا الصّٰلِحٰتِ اِنَّا لَا نُضِيعُ اَجْرَ مَنْ اَحْسَنَ
عَمَلًا

Artinya "Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik." (Al Kahfi : 30).

Ayat diatas menjelaskan bahwa bekerjalah dengan baik demi dan karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu. Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah atau konpensasi.

Berdasarkan tiga ayat diatas, maka Imbalan dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akherat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan kepada akherat itu lebih penting daripada penekanan terhadap dunia (dalam hal ini materi) sebagaimana semangat dan jiwa Al-Qur'an surat *Al-Qhashsash* ayat 77.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ
لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan (Al-Qhashsash: 77)

Dalam Surat *At-Taubah* 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Dalam ayat ini penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar. Sebab kalau motivasi bekerja tidak benar, Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau

motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan

Sedangkan dalam Surat *An-Nahl* : 97 menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam menerima upah / balasan dari Allah. Ayat ini menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama. Hal yang menarik dari ayat ini, adalah balasan Allah langsung di dunia (kehidupan yang baik/rezeki yang halal) dan balasan di akhirat (dalam bentuk pahala).

Sementara itu, Surat *Al-Kahfi* : 30 menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyia-nyiakan amal hamba-Nya. Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di negeri Islam.

Dengan demikian dapat didefinisikan bahwa upah yang sifatnya materi (upah di dunia) mestilah terkait dengan keterjaminan dan kecukupan pangan dan sandang. Perkataan : “harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri), bermakna bahwa upah yang diterima harus menjamin makan dan pakaian karyawan yang menerima upah. Selain itu bahwa kebutuhan papan (tempat tinggal) merupakan kebutuhan azasi bagi para karyawan. Bahkan menjadi tanggung jawab majikan juga untuk mencarikan jodoh bagi karyawannya yang masih lajang (sendiri).

Berdasarkan ayat-ayat Al-Qur'an di atas, maka dapat didefinisikan bahwa Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (Adil dan Layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akherat (imbalan yang lebih baik). Sehingga seseorang yang bekerja bukan semata-mata termotivasi untuk mendapatkan imbalan dan kebutuhan duniawi saja, motivasi karyawan akan timbul pula motivasi untuk akherat, karyawan bekerja untuk mendapatkan Rasa hormat (*respect*), yaitu memberikan rasa hormat dan penghargaan secara adil. Namun adil bukan berarti sama rata. Seperti dalam hal prestasi kerja, atasan tidak mungkin memberikan penghargaan pada semua orang. Memberikan penghargaan berdasarkan prestasi, kepangkatan, pengalaman, dan sebagainya. Informasi, yaitu dengan memberikan informasi kepada karyawan mengenai aktivitas organisasi, terutama tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Perilaku, usahakanlah mengubah perilaku sesuai dengan harapan bawahan. Dengan demikian ia mampu membuat karyawan berperilaku atau berbuat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Hukuman, berikan hukuman kepada karyawan yang bersalah di ruang yang terpisah, jangan menghukum di depan karyawan lain karena dapat menimbulkan frustrasi dan merendahkan martabat. Perasaan, tanpa mengetahui bagaimana harapan karyawan dan perasaan apa yang ada dalam diri mereka, sangat sulit bagi pimpinan untuk memotivasi bawahan. Perasaan dimaksud seperti rasa memiliki, rasa

partisipasi, rasa bersahabat, rasa diterima dalam kelompok, dan rasa mencapai prestasi.

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.⁷⁰

Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan. Al-Qur'an menyatakan dalam QS. Adz-Dzariyat : 22 yang berbunyi :

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ

Artinya : *“Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezkimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu”*.⁷¹ (QS. Adz-Dzariyat : 22).

⁷⁰*Ibid*, h.28

⁷¹Mushaf Al-Hilali, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Banten : PT. Insan Media Pustaka, 2012), h. 521.

Dari ayat tersebut *menunjukkan* bahwa Allah menjamin rezeki tiap-tiap umatnya yang bekerja di jalan-Nya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terfikir sekalipun.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisa data, pengujian hipotesis analisis dan pembahasan hasil tentang pengaruh kompensasi finansial (X_1) dan masa kerja kontrak (X_2) terhadap motivasi kerja karyawan kontrak (*outsourcing*) di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu. (Y), maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan kontrak dan tetap di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu
 $t_{hitung} 4,505 > t_{tabel} 1,717$
2. Penerapan sistem kompensasi finansial, karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pringsewu sudah sesuai dengan syariah. Manajer harus menghargai keberadaan karyawan dalam bentuk mengajak bermusyawarah agar dapat memberikan kontribusi positif bagi manajer. Di samping itu penting pula adanya interaksi yang intens antara atasan dan bawahan agar tertanam rasa tanggung jawab dan amanah terhadap tugas yang diemban.

B. Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan sebagai bahan referensi bagi para peneliti-peneliti lain terutama yang berkaitan dengan kompensasi finansial dan masa kerja kontrak.
2. Bagi bank yang diteliti, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi acuan dan pengetahuan yang terjadi di lembaga keuangan syariah tersebut dan sekaligus dapat digunakan untuk mengembangkan sistem kompensasi finansial dan masa kerja kontrak karyawan kontrak (*outsourcing*)
3. Bagi peneliti, penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan keilmuan mengenai perbankan syariah terutama tentang kompensasi finansial dan masa kerja kontrak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sinn, Ibrahim. 2006. *Manajemen Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Adrian Sutedi, 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Andri, Soemitra. 2009. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : Prenamedia Group.
- Angga Putra Samudra. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang*. Jurnal Administtrasi, Vol. 4, No. 1, Maret 2014.
- Antonio, Muhammad Syafii. *Islamic Bank in Indonesia*, Thesis of Doctor of Philosophy degree. Melbourne: The University of Melbourne, Australia
- Depertemen Agama RI. 2007. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Semarang : Toha Putra.
- Ghozali Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gordon, Robert A. 1976. "Rigor and Relevance in a Changing Institusional Seting", American Economic Review, vol. 66, No.1
- Handoko, T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia Edidi Revisi* Bumi Aksara Jakarta.
- Husein Umar. 2005. *Riset pemasaran dan perilaku pemegang*. Jakarta : Pasar Graha Media.
- Ivancevich dkk. 2007. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Erlangga Jakarta.
- Kartini Kartono, 1996. *Pengantar Metodologi Riset & Sosial*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Kasmir,2002. *Manajemen Perbankan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Laksono Utomo. 2014. *“Permasalahan Outsourcing Dalam Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia”*. Jurnal Lex Publica, Vol. 1, No. 1, Januari 2014.
- Lalu Husni. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi.. Raja Grafindo Persada.
- Malhotra, Naresh K., 2005. *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*. edisi keempat. Jakarta : Penerbit Indeks.
- Mathis, Robert L. John H Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Salemba.
- M.B, Hendri Anto. 2003. *Pengantar Ekonomi Mikro Islam*. Yogyakarta: Ekonisia UII, Sonny.
- Murlis, Michael, and Mastrong. 2002. *Manajemen Imbalan. Terjemahan Ramelan*. Buku Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Ni Made Nurcahyani. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 1, 2016.
- Noeng Muhadjir, 2004. *Metodologi Keilmuan Paradigma Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta : Rake Sarasin.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE.
- Partadirja, Ace. “Ekonomika Etik”, *dalam Khazanah Pemikiran Ekonom Indonesia*. Didik J. Rachbini (ed). Jakarta: 1994. LP3ES
- Rachmawati, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : C.V Andi Offset.
- Ruslan Abdul Ghofur, *Manajemen Sumberdaya manusia (MSDM) dalam Perspektif Ekonmi Syariah: studi kritis Aplikasi MSDM pada Lembaga Keuangan Publik Islam*. IAIN Raden Intan lampung.
- Salim, H.S. 2004. *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta : Sinar Grafika.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif dan Kuliatif*. Bandung : Penerbit Alfabetha.

Suharmi Arikunto, 2010*Prosedur Penelitian Suiatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Renka Cipta.

Sumarsono. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia & Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Qutub, Sayyid. 1994. *Keadilan Sosial dalam Islam*. Bandung: Penerbit Pustaka

Zaeni Asyhadie, 2007. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang HubunganKerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

.

LAMPIRAN

IDENTITAS RESPONDEN

Nomor responden :(di isi oleh penelitian).....

Jabatan :

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja Kontrak:

KUESIONER

1. KOMPENSASI FINANSIAL

Keterangan

SS : Sangat setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak setuju

STS : Sangat tidak setuju

No	Pertanyaan/pertanyaan	Alternatif jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan					
2	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja.					

3	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.					
4	Kompensasi yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
5	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan mtvnus secara adil kepada karyawan					
6	Kompensasi yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan.					
7	Saya merasa, bahwa asuransi yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan.					
8	Saya merasa, bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya.					
9	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan.					
10	Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga.					
11	Perusahaan tempat saya bekerja, memiliki rencana pemberian pesangon kepada karyawan yang meninggal.					
12	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung seasana/lingkungan kerja yang kondusif.					

2. Motivasi Kerja

No	Pertanyaan/pertanyaan	Alternatif jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Tugas-tugas yang dilakukan pegawai dapat memenuhi kebutuhan keamanannya					
2	Pegawai tidak merasa khawatir dengan kebutuhannya karena memiliki pekerjaan					
3	Pegawai yang dapat menyelesaikan tugasnya berarti dapat memenuhi kebutuhan keamanannya					
4	Aktifitas bekerja adalah aktifitas untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain					
5	Dalam hubungan kerja akan terjalin kerjasama antar pegawai					
6	Kebutuhan sosial pegawai dapat dipenuhi dengan pekerjaan yang ada saat ini					
7	Pegawai lebih mudah berinteraksi dengan orang lain jika memiliki tujuan yang sama					
8	Pegawai yang memiliki pekerjaan lebih merasa memiliki harga diri					
9	Peran sebagai pegawai memberikan kebanggaan kepada saya					
10	Tugas pegawai membuat mereka merasa percaya diri					
11	Status saya sebagai pegawai memberikan prestise tersendiri					
12	Pelaksanaan tugas-tugas merupakan salah satu bentuk pembuktian diri					
13	Penyelesaian tugas dengan baik menjadi bentuk penilaian prestasi pada pegawai					

14	Semua pegawai dapat membuktikan kemampuannya dalam menjalankan tugas-tuganya					
15	Aktualisasi diri dapat dibuktikan melalui pencapaian target kerja					

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Kompensasi Finansial

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kp_1	47.55	75.103	.582	.902
kp_2	47.65	71.713	.756	.896
kp_3	47.85	77.082	.608	.902
kp_4	47.80	73.537	.745	.897
kp_5	47.95	75.524	.695	.900
kp_6	47.65	73.187	.615	.901
kp_7	47.75	69.987	.774	.895
kp_8	47.95	75.208	.722	.899
kp_9	47.85	75.082	.788	.898
kp_10	47.60	77.095	.477	.908
kp_11	47.10	79.884	.456	.906

2. Motivasi

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mtv_1	45.00	172.316	.660	.938
mtv_2	45.75	168.197	.583	.939
mtv_3	45.50	165.421	.629	.938
mtv_4	45.95	163.839	.645	.938
mtv_5	46.20	170.379	.527	.940
mtv_6	45.95	169.313	.517	.941
mtv_7	46.05	156.787	.841	.932
mtv_8	45.45	163.734	.764	.934
mtv_9	45.75	164.934	.751	.935
mtv_10	45.40	163.937	.758	.935
mtv_11	46.05	153.524	.891	.930
mtv_12	45.55	157.313	.837	.932
mtv_13	45.60	168.779	.689	.937
mtv_14	46.00	161.579	.727	.935
mtv_15	45.10	173.147	.632	.938

HASIL UJI REGRESI LINIER

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	k_X ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: mtv_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,662 ^a	,438	,417	8,019

a. Predictors: (Constant), k_X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1304,887	1	1304,887	20,294	,000 ^b
	Residual	1671,792	26	64,300		
	Total	2976,679	27			

a. Dependent Variable: mtv_Y

b. Predictors: (Constant), k_X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,581	7,921		2,219	,035
	k_X	,679	,151	,662	4,505	,000

a. Dependent Variable: mtv_Y

Regression

